

**PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP APLIKASI REKRUTMEN UNIT
USAHA *LABOUR SUPPLY* PADA KOPERASI KARYAWAN INDAH
KIAT PULP & PAPER DITINJAU MENURUT
EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy) Pada Jurusan Ekonomi Islam
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
UIN Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH:
SILVITRI ARTINA
10825001646

**PROGRAM S1
JURUSAN EKONOMI ISLAM**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1434 H/2012 M**

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul: **“PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP APLIKASI REKRUTMEN UNIT USAHA *LABOUR SUPPLY* PADA KOPERASI KARYAWAN INDAH KIAT PULP & PAPER DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM”**.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengamatan penulis mengenai adanya unit usaha yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan. Unit usaha ini terbentuk karena adanya tawaran dari perusahaan kepada koperasi untuk mengelola tenaga kerja yang akan dipakai oleh perusahaan itu sendiri. Koperasi dan perusahaan bekerja sama sebagai mitra kerja, dan dalam pelaksanaan perekrutan karyawan ini ada sebagian karyawan yang menganggap perekrutan ini tidak mengena di hati mereka, dan oleh sebab itu maka hal ini menimbulkan persepsi dari para karyawan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di kantor koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper (Kopkar IKPP) Jln. Raya Minas Perawang Km. 26 Desa perawang Kecamatan Tualang. Penulis tertarik untuk meneliti ini karena ingin mengetahui: bagaimana aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan Indah Kiat Pulp & Paper, bagaimana persepsi karyawan terhadap aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan Indah Kiat Pulp & Paper, dan bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan Indah Kiat Pulp & Paper.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pengurus koperasi yang berjumlah sebanyak 8 orang dan karyawan yang telah direkrut sebanyak 60 orang. Untuk menentukan sampel dari penelitian ini, peneliti menggunakan metode random sampling. Sampel tersebut diambil dari masing-masing populasi yaitu: sampel yang diambil dari pengurus yaitu keseluruhan sebanyak 8 orang dan 80 % dari jumlah karyawan yaitu 48 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, angket.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari pengurus unit usaha *labour supply* dan karyawan yang telah direkrut oleh koperasi. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen, arsip dan literatur lainnya yang berkaitan erat dengan permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data deskriptif analitik, yaitu mengumpulkan data-data yang telah ada, kemudian data-data tersebut dikelompokkan ke dalam kategori-kategori berdasarkan persamaan jenis data tersebut.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, bahwa Aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada Kopkar IKPP dilakukan dengan cara calon tenaga kerja yang akan melamar pekerjaan akan mengikuti persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak Koperasi karyawan. Pada intinya persyaratan yang paling diutamakan yaitu karyawan yang telah mempunyai pengalaman kerja, disiplin serta mau

bekerja keras. Karena pekerjaan ini dilakukan dilapangan maka pihak pemberi kerja lebih mengutamakan tenaga kerja yang berpengalaman dan telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Dari analisis penulis bahwa sebagian besar persepsi karyawan terhadap aplikasi rekrutmen tersebut ternyata sesuai dengan standar perekrutan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil responden yang sebagian besar telah menjawab dengan positif terhadap aplikasi rekrutmen pada koperasi karyawan ini.

Dan menurut tinjauan ekonomi Islam mengenai aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* ini telah sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Karena tidak ada hal-hal yang melanggar syariat agama Islam baik dari segi keadilan, maupun ketransparanan, juga dalam hal perekrutan. sebagian besar karyawan menyatakan perekrutan ini telah sesuai dengan kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Kata kunci : Persepsi, Rekrutmen, *Labour supply*

DAFTAR ISI

PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	8
E. Metode Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan	13
 BAB II GAMBARAN UMUM KOPERASI KARYAWAN PT. INDAH KIATPULP & PAPER (KOPKAR IKPP)	
A. Sejarah Singkat Koperasi karyawan PT. IKPP	15
B. Visi dan Misi Koperasi karyawan PT. IKPP	17
C. Struktur Organisasi Koperasi karyawan PT. IKPP	17
D. Jenis-Jenis Usaha Koperasi	23
 BAB III TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Persepsi	25
B. Pengertian <i>Labour supply</i> (Penyediaan Tenaga Kerja).....	25
C. Pengertian dan Tujuan Rekrutmen	30
D. Prinsip-prinsip Rekrutmen	34
E. Proses dan Sumber-sumber Rekrutmen	35
F. Pengertian Koperasi	44
G. Tujuan dan Anggaran Dasar Koperasi	45
H. Bentuk dan Jenis-jenis Koperasi	47
I. Sumber Daya Manusia atau Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam.....	48
 BAB IV PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP APLIKASI REKRUTMEN UNIT USAHA <i>LABOUR SUPPLY</i> PADA KOPERASI KARYAWAN PT. IKPP DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM	
A. Aplikasi Rekrutmen Unit Usaha <i>Labour Supply</i> pada Koperasi Karyawan PT. IKPP.....	54
B. Persepsi Karyawan terhadap Aplikasi Rekrutmen Unit Usaha <i>Labour supply</i> pada Koperasi Karyawan Indah Kiat Pulp & Paper	65

C. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap aplikasi rekrutmen unit usaha <i>labour supply</i> pada Koperasi Karyawan PT. IKPP	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	Persepsi karyawan terhadap keterbukaan koperasi terhadap pengumuman adanya lowongan pekerjaan	64
Tabel IV.2	Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan tes pekerjaan	65
Tabel IV.3	Persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pelaksanaan persyaratan.....	66
Tabel IV.4	Persepsi karyawan terhadap tes yang diberikan oleh koperasi.....	67
Tabel IV.5	Persepsi karyawan terhadap pelayanan tes yang diberikan oleh koperasi.....	67
Tabel IV.6	Persepsi karyawan terhadap potongan fee yang yang diambil oleh koperasi	68
Tabel IV.7	Persepsi karyawan terhadap gaji yang diberikan oleh koperasi.....	68
Tabel IV.8	Persepsi karyawan terhadap jam kerja yang diberikan oleh koperasi.....	69
Tabel IV.9	Persepsi karyawan terhadap penempatan karyawan yang dilakukan oleh koperasi	70
Tabel IV.10	Persepsi karyawan terhadap kebijakan yang dilakukan koperasi dan perusahaan dalam perekrutan karyawan	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Koperasi sebagai suatu organisasi sudah banyak dikenal baik dikalangan pegawai negeri, anggota ABRI, maupun mereka yang bekerja di pelabuhan, pabrik-pabrik, dan lain sebagainya. Meskipun demikian tidak sedikit pula pegawai, karyawan, maupun pekerja yang belum memahami perihal perkoperasian.

Pada pertemuan Tripartite Nasional tanggal 24 Desember 1982 dalam kaitan peningkatan kesejahteraan buruh, telah disepakati oleh Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) dan Puspi/Kadin untuk mendorong dan memperkembangkan koperasi buruh di tiap-tiap unit perusahaan anggotanya. Pengembangan koperasi buruh ini tidak lepas dari peraturan-peraturan perkoperasian yang berlaku. Pengertian koperasi buruh, dengan keluarnya Keputusan Bersama Menteri Koperasi dan Menteri Tenaga Kerja, disepakati untuk diubah menjadi karyawan. Koperasi Buruh menjadi koperasi karyawan perusahaan.¹

Koperasi adalah suatu bentuk kerjasama dalam lapangan perekonomian. Kerjasama ini karena adanya kesamaan jenis kebutuhan hidup. Kata koperasi berasal dari kata *co* dan *operation*, yang mengandung arti beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang bekerjasama secara

¹Ima Suwandi, *Seluk Beluk Koperasi Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Bhrataraya Karya Aksara, 1985), h. 1.

kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya.²

Koperasi karyawan PT. IKPP berdiri pada tahun 1990, pada saat itu koperasi masih bergabung dengan badan hukum koperasi karyawan PT. IKPP Jakarta yaitu tahun 1990-1995. Namun pada tanggal 1 September 1995 koperasi Karyawan memisahkan diri dengan badan hukum koperasi karyawan PT. IKPP Jakarta dan bernama Koperasi Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper (Kopkar PT. IKPP).

Koperasi karyawan PT. IKPP didirikan atas keinginan bersama karyawan yang didirikan pada tanggal 30 September 1991 sebagaimana badan hukum No.03/BH/KWK.4/5.1/IX/95 Tanggal:01 September 1995. Adapun keperngurusan pertama di nahkodai oleh Bapak Ian Machyar.³

Dalam melakukan kegiatannya Kopkar IKPP Perawang mempunyai lima jenis unit usaha yaitu, unit toko, unit simpan pinjam, UJKB (unit jasa kredit barang), unit perumahan, dan *labour supply*. *Labour supply* (penyediaan tenaga kerja) yaitu penawaran untuk mengadakan kontrak yang diajukan secara bersama dengan kontraktor lainnya dalam sampul tertutup.⁴ Tugas dari unit usaha *labour supply* yaitu merekrut karyawan, mengawasi karyawan, membayar gaji karyawan dan bagaimana kita terhadap perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan mengikuti peraturan yang berlaku dan mengikuti metode yang ditetapkan.

²Ginda, *Koperasi Potensi Pengembangan Ekonomi*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h.1.

³Syamsurizal, Ketua Kopkar PT. IKPP, *Wawancara*, Perawang, 1 Mei 2012.

⁴Frista Amanda Widodo, *Kamus Istilah Ekonomi*, (Jombang, Lintas Media), Cet. ke-1, h.

Kegiatan *labour supply* dilakukan pertama kali pada tanggal 1 Februari 2009, dimana pengambilan pekerjaan yang pertama sekali yaitu dari PT IKPP dan kemudian satu minggu setelah itu diikuti oleh PT. Arara Abadi. Pelaksanaan perekrutan karyawan itu dilakukan oleh *user* (perusahaan yang membutuhkan) contohnya PT. Arara Abadi pada saat itu sedang membutuhkan karyawan untuk perusahaannya, PT. Arara Abadi mempercayai koperasi sebagai mitra kerjanya, dan koperasi menjadi penyanggah dana yaitu untuk memberi gaji/upah, oleh sebab itu disebut sebagai mitra kerja/mitra bisnis. Di dalam pelaksanaan perekrutan karyawan ini ada sebagian karyawan yang menganggap perekrutan ini tidak mengena di hati mereka, mereka ada yang merasa perekrutan ini belum sesuai dengan semestinya, tentu saja hal ini menimbulkan berbagai persepsi dari karyawan. Persepsi itu sendiri yaitu berarti “opini”, tanggapan dan pandangan terhadap suatu peristiwa atau kejadian.⁵

Karyawan yang direkrut oleh koperasi terikat kontrak dengan koperasi, koperasi mendapatkan pekerjaan dari perusahaan dengan mengadakan kontrak, dan dengan para pekerja juga terikat kontrak. Kontrak dengan para pekerja yaitu ditetapkan selama 6 bulan dan ada isi perjanjiannya, dan kontrak dengan perusahaan ada yang selama 6 bulan dan ada pula yang setahun.

Para pekerja yang dipekerjakan oleh unit usaha *labour supply* sebenarnya berasal dari perusahaan itu sendiri. Akan tetapi, pada saat perusahaan mengefisiensikan pengeluarannya, perusahaan mengurangi karyawan- karyawan dan karyawan yang pernah bekerja pada perusahaan

⁵W.J.S. Poerwadarmita, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), h. 473.

tersebut yang nantinya akan ditampung oleh unit usaha *labour supply*. Anggota dari Kopkar IKPP yaitu karyawan PT. IKPP, PT. Arara Abadi. Semua pekerja yang dipakai oleh koperasi akan dilaporkan ke Depnaker (Departemen Tenaga Kerja) yang akan diberi jaminan seperti, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, dan jaminan kematian di Jamsostek.

Kontrak yang sedang berjalan pada saat ini ada 31 kontrak, dan kontrak tersebut dinamakan SKK (Surat Kontrak Kerjasama) dengan pekerjaannya yang berjumlah 140 orang. Pada kenyataannya yang dibayarkan upah yaitu hitungan absen yang masuk. *Job* ini berasal dari PT. Arara Abadi karena pada saat ini kontrak pekerjaan hanya dari PT. Arara Abadi, sedangkan kontrak terakhir dengan PT. IKPP sendiri yaitu tanggal 28 Februari 2011.

Perusahaan melimpahkan pekerjaan itu kepada koperasi karena perusahaan berdiri dan berkiprah di dalam lingkungan masyarakat, oleh sebab itulah perusahaan memilih koperasi, karena koperasi adalah usaha milik bersama, dan jika hanya diambil dari CV maka hanya orang-orang tertentu saja yang dapat terbantu.⁶

Dalam praktek ekonomi Islam, bekerja tidak hanya untuk mendapatkan profit dan capital semata, tetapi juga untuk mendapatkan ridho Allah swt. Aspek-aspek akad atau kontrak dan kesejahteraan juga menjadi fokus perhatian dalam sistem ekonomi Islam. Jadi bekerja dan mempekerjakan orang lain tidak hanya mengejar profit semata tetapi harus memperhatikan aspek-aspek yang telah disebutkan. Dalam Islam prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang

⁶Dedi Gumara, Pengurus Unit LBS, *Wawancara*, Perawang, 1 Mei 2012.

akan dijalaninya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang lebih disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih banyak terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.⁷

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-qur'an:

بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ وَاتَّقَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ ﴿٧٦﴾

Artinya: *Ya siapa saja menepati janjinya dan takut kepada Allah, sesungguhnya Allah mengasihi orang-orang yang taqwa* (QS Ali Imran: 76)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman tepatilah janji-janjimu* (QS Al-Maidah:1)⁸

Proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak. Banyak pertimbangan yang diperlukan untuk memilih orang yang tepat. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki, hal ini sesuai dengan firman Allah yang berbunyi:

﴿فَأَمَّا لَهُ لُوطٌ وَقَالَ إِنِّي مُهَاجِرٌ إِلَىٰ رَبِّي إِنَّهُ هُوَ

الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ﴿٢٦﴾

⁷Yusuf Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 1997), h. 40.

⁸Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), Cet. ke-5, h. 45.

Artinya : *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.* (QS Al-qashas :26)⁹

Dalam rekrutmen koperasi hanya membantu perusahaan dalam mencari calon pekerja dan melakukan seleksi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan pengguna. Setelah kandidat diperoleh dan lulus persyaratan, ia akan langsung dipekerjakan menjadi karyawan pengguna. Perusahaan pengguna akan melakukan kontrak dengan koperasi untuk menyerahkan kewenangan proses dalam menjalankan fungsi usahanya kepada pihak koperasi.¹⁰ Perusahaan yang bagus mempunyai surat izin yang lengkap, dikelola oleh SDM yang profesional, tidak memotong upah karyawannya, membayar hak-hak karyawan seperti gaji, jamsostek, kesehatan dan lain-lainnya. Semua hak dan kewajiban dituangkan dalam bentuk kontrak kerja tertulis.¹¹

Suatu perusahaan, betapapun kecilnya tidak mungkin semuanya memiliki persepsi yang sama mengenai hal perekrutan, dalam pelaksanaannya ada yang merasa diperlakukan adil dan tidak adil pada saat direkrut. Persepsi bisa timbul dalam hal tahap seleksi calon karyawan hingga penempatan pada kedudukan yang tepat, dan telah jelas batasan-batasan kerjanya, struktur organisasi yang baik, sistem penilaian karyawan yang memadai, dan tugas-tugas yang diberikan serasi.¹²

⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Al-qarim dan Terjemahannya*, (Semarang: Cv Toha Putra, 1996), Cet. ke-1, h. 310.

¹⁰Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), Cet. ke-1, h. 20-21.

¹¹*Ibid.*, h. 105.

¹²Panji Anoraga, *Psikologi kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), Cet. ke-5, h. 102-103.

Dari pemaparan diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang perekrutan yang dilakukan oleh koperasi, karena dari observasi yang penulis lakukan banyak persepsi yang berbeda-beda mengenai perekrutan ini. Karena dalam suatu perekrutan tidak semua yang dilakukan itu sesuai dengan standar perekrutan yang baik. Ada yang menganggap perekrutan tersebut baik, dan ada yang menganggap perekrutan ini belum sesuai dengan seharusnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut penulis tertarik melakukan penelitian pada Kopkar IKPP selain itu ingin mengetahui persepsi karyawan terhadap aplikasi rekrutmen yang dilakukan oleh unit usaha *labour supply* tersebut apakah telah sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen yang baik dan juga prinsip-prinsip Islam pada aplikasi rekrutmen tersebut. Maka dalam hal ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP APLIKASI REKRUTMEN UNIT USAHA *LABOUR SUPPLY* PADA KOPERASI KARYAWAN INDAH KIAMAT PULP & PAPER DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM”**.

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan judul skripsi ini terarah, maka penulis membatasinya hanya pada masalah “persepsi karyawan terhadap aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada Kopkar IKPP dan tinjauan ekonomi Islam terhadap aplikasi rekrutmen yang dilakukan oleh unit usaha *labour supply*”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper?
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper ?
3. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper.
- b. Untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper.
- c. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti: Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis terhadap masalah yang akan penulis diteliti serta sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan

pada program (S1) di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Jurusan Ekonomi Islam pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- b. Bagi Akademis: diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperkaya khazanah, sumbangan pemikiran dan informasi bagi para akademisi dan praktisi tentang perkembangan Ekonomi Islam dan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.
- c. Bagi objek teliti: diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan menjadi sumbangan pikiran khususnya unit usaha *labour supply* koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper (Kopkar IKPP).

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil lokasi di kantor koperasi karyawan PT. IKPP Jln. Raya Minas Perawang Km. 26 Desa Perawang kecamatan Tualang, dikarenakan salah satu kegiatan yang dijalankan oleh koperasi karyawan PT. IKPP adalah melakukan kegiatan *labour supply* (penyediaan tenaga kerja).

2. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun subjek dari penelitian ini adalah pengurus koperasi karyawan PT. IKPP dan karyawan yang telah direkrut oleh koperasi. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper ditinjau menurut ekonomi Islam.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper (Kopkar IKPP) yang berjumlah 8 orang dan karyawan yang telah direkrut oleh koperasi dari tahun 2011-2012 yang berjumlah 60 orang. Oleh karena keterbatasan dan waktu maka sebagai sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 80% dari jumlah karyawan yaitu 48 orang karyawan dan 8 orang dari pengurus koperasi, maka jumlah sampel adalah 56 orang. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak/tanpa pandang bulu yang mana semua individu dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

4. Sumber data Penelitian

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari pengurus unit usaha *labour supply* koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper dengan cara wawancara dan memberi angket kepada karyawan yang telah direkrut.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari dokumen, arsip dan literatur lainnya yang berkaitan erat dengan permasalahan yang akan diteliti.

5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk menunjang penelitian ini, yaitu:

a. Observasi

Yaitu peneliti mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan gambaran yang tepat terhadap masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan tanya jawab langsung kepada responden. Adapun yang akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah pengurus koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper.

c. Angket

Yaitu memberikan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden guna mendapatkan informasi tentang permasalahan yang diteliti.

d. Tinjauan kepustakaan yaitu, dengan cara mengumpulkan, membaca dan menelaah buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

e. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang melalui dokumen atau arsip yang ada pada objek penelitian serta meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan data yang disediakan oleh perusahaan.

6. Metode Penulisan

a. Deduktif

Yaitu penulis melakukan penganalisaan data atau fenomena yang bersifat umum kemudian dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat khusus.

b. Induktif

Penulis melakukan penganalisaan data atau fenomena yang bersifat khusus kemudian dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat umum.

c. Deskriptif

Penulis juga melakukan metode deskriptif yaitu dengan menggambarkan secara tepat dan benar masalah yang dibahas sesuai dengan data-data yang diperoleh, kemudian dianalisa dengan menarik kesimpulan.

7. Metode Analisa Data

Penganalisaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan deskriptif analitik yaitu mengumpulkan data-data yang telah ada, kemudian data-data tersebut dikelompokkan ke dalam kategori-kategori berdasarkan persamaan jenis dan data tersebut. dengan tujuan dapat menggambarkan permasalahan yang akan diteliti, kemudian dianalisa dengan menggunakan pendapat atau teori para ahli.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi, jumlah bab yang digunakan adalah sebanyak lima bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Yang terdiri dari gambaran umum Kopkar IKPP yang meliputi sejarah berdirinya Kopkar IKPP, Visi dan Misi Kopkar IKPP, Struktur organisasi Kopkar IKPP, Jenis-jenis usaha Kopkar IKPP.

BAB III : TELAAH PUSTAKA

Tinjauan Teoritik yang terdiri dari pengertian Persepsi, Pengertian *labour supply* (Penyediaan Tenaga Kerja), pengertian dan tujuan rekrutmen, prinsip-prinsip rekrutmen, proses dan Sumber-sumber rekrutmen, pengertian koperasi, Tujuan dan anggaran dasar koperasi, bentuk dan jenis koperasi, Sumber Daya Manusia /tenaga kerja dalam perspektif Islam.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yang terdiri dari aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan Indah Kiat Pulp & Paper, persepsi karyawan terhadap unit usaha *labour supply* koperasi karyawan Indah Kiat Pulp & Paper, tinjauan ekonomi Islam terhadap aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan Indah Kiat Pulp & Paper.

BAB V: PENUTUP

Yang merupakan bagian akhir yang terdiri dari kesimpulan, dan saran-saran yang merupakan rekomendasi penulisan dalam penelitian ini.

BAB II

GAMBARAN UMUM KOPERASI KARYAWAN PT. INDAH KIAT

PULP & PAPER (KOPKAR IKPP)

A. Sejarah Singkat Koperasi Karyawan PT. IKPP

Koperasi karyawan PT. IKPP berdiri pada tahun 1990, pada saat itu koperasi masih bergabung dengan badan hukum koperasi karyawan PT. IKPP Jakarta yaitu tahun 1990-1995. Namun pada tanggal 1 September 1995 koperasi karyawan memisahkan diri dengan badan hukum koperasi karyawan PT. IKPP Jakarta dan bernama koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper (Kopkar PT. IKPP) Perawang.

Koperasi karyawan PT. IKPP didirikan atas keinginan bersama karyawan yang didirikan pada tanggal 30 September 1991 sebagaimana badan hukum No.03/BH/KWK.4/5.1/IX/95 Tanggal: 01 September 1995. Adapun keperngurusan pertama di nahkodai oleh Bapak Ian Machyar. Ide awal pembentukan koperasi ini dimulai dengan mendengar perkembangan dari koperasi karyawan minyak Caltex atau disebut juga (KKMC). Melihat dari perkembangan koperasi karyawan minyak Caltex berkembang dengan pesat, maka tercetuslah ide untuk mendirikan koperasi dan diperkuat lagi dengan adanya aturan setiap perusahaan wajib membuat koperasi karyawan.

Permodalan koperasi pada awalnya langsung dari para anggota itu sendiri, yaitu berupa simpanan pokok dan simpanan wajib dari para anggota. Dan dalam hal permodalan ini koperasi tidak ada mendapatkan dana dari

pihak manapun. Akan tetapi fasilitas dari perusahaan yang diberikan kepada koperasi yakni fasilitas gedung, air, dan listrik. Fasilitas lain yang didapatkan koperasi dari perusahaan antara lain pemotongan gaji terhadap simpanan maupun hutang dari anggota.

Anggota awal dari koperasi karyawan PT. IKPP adalah semua karyawan tetap yang ada di perusahaan. Keanggotaan tersebut bersifat otomatis yakni anggota yang ditambah dari bulan ke bulan yaitu karyawan yang telah diangkat menjadi karyawan tetap.

Jenis usaha pertama yang dirintis pada tahun 1990 yaitu unit usaha simpan pinjam, dan selanjutnya pada tahun kedua berkembang ke unit usaha toko dan unit jasa kredit barang, dan selanjutnya pada tahun 2000 koperasi mengembangkan ke unit usaha toko ke distrik (lokasi daerah kerja) yang ada di sekitar perusahaan. Lalu pada tahun 2009 koperasi mendapatkan proyek dari perusahaan yaitu proyek *labour supply* hingga sekarang.

Perjalanan koperasi karyawan PT. IKPP dari awal berdiri hingga sekarang jika dilihat dari frekuensinya mengalami pasang surut, akan tetapi perkembangan koperasi tersebut mengalami perkembangan yang sangat pesat pada tahun 2001 dan 2010 dan mengalami penurunan pada tahun 2003. Namun dalam perjalanannya koperasi karyawan PT. IKPP bukan mengalami kemunduran dalam usahanya, tetapi pada manajemennya sendiri. Karena maju atau tidaknya suatu perusahaan itu bukan hanya tergantung dari modal saja tetapi juga seputar pengelolaannya atau manajemen perusahaan itu sendiri.

B. Visi dan Misi Koperasi Karyawan PT. IKPP

1. Visi Koperasi Karyawan

“Menjadikan Koperasi sebagai Wadah Penopang Kesejahteraan Karyawan dan Menjadi Koperasi Terbaik di Provinsi Riau”

2. Misi Koperasi Karyawan

- Memberikan pelayanan yang optimal bagi seluruh karyawan
- Menyajikan laporan keuangan yang akuntabel
- Melaksanakan usaha sesuai kebutuhan karyawan
- Melaksanakan manajemen koperasi yang handal¹

C. Struktur Organisasi Koperasi karyawan PT. IKPP

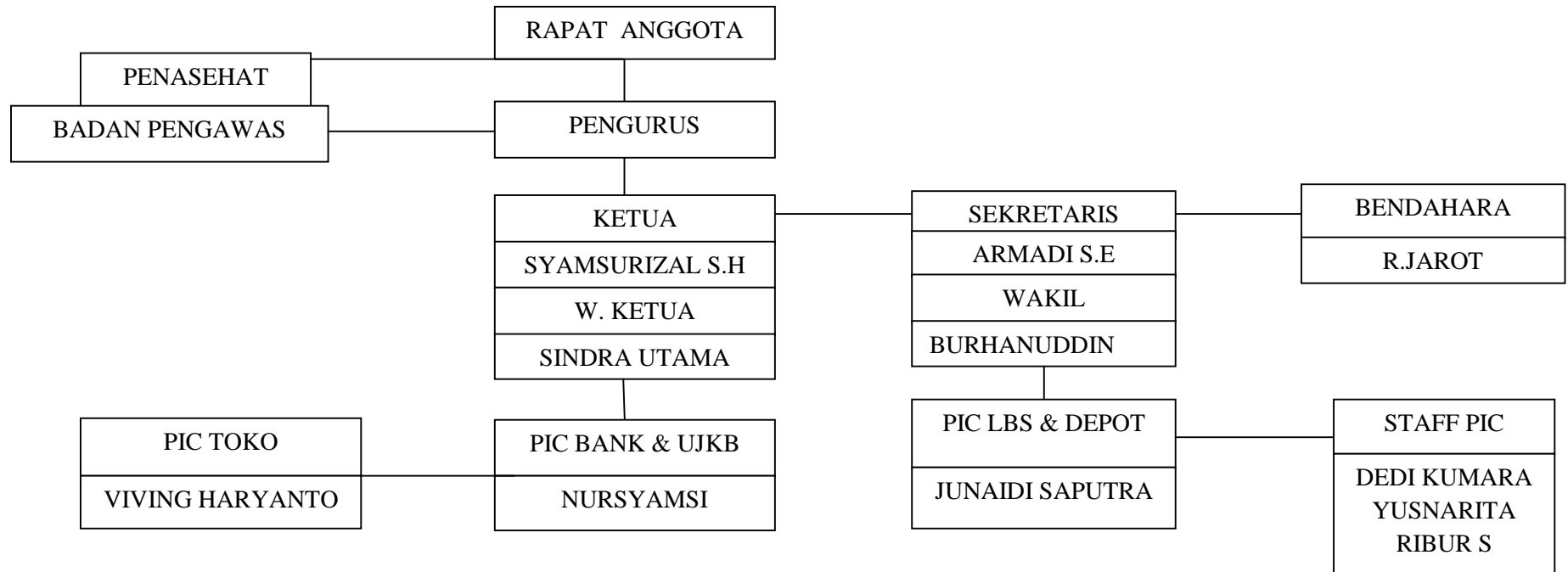
Organisasi yang diartikan sebagai suatu kumpulan orang-orang yang bekerja sama, yang ditempatkan pada suatu bagian tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, setiap perusahaan untuk menunjang aktivitas usahanya agar berkembang dengan baik dibutuhkan struktur organisasi yang baik pula. Organisasi yang baik tersebut bertujuan untuk mengatur orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Struktur organisasi yang baik haruslah memenuhi syarat efektif & efisien. Organisasi baru dikatakan efektif apabila struktur organisasi tersebut memungkinkan adanya sumbangan yang diberikan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan struktur organisasi yang efisien yaitu bagaimana dalam pencapaian tujuan-tujuan koperasi dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Struktur

¹Syamsurijal (Pimpinan Kopkar PT. IKPP), *Wawancara*, Tgl 26 Juli 2012.

organisasi bukan hanya sekedar untuk menunjukkan bentuk atau tipe organisasi, melainkan perwujudan hubungan antara fungsi-fungsi wewenang dan tanggung jawab orang-orang yang diberi tugas dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas tersebut. Adapun struktur organisasi yang ada pada Kopkar IKPP dapat dilihat dari bagan berikut ini:

**STRUKTUR PENGURUS KOPERASI KARYAWAN (KOPKAR)
PT. INDAH KIAT PULP & PAPER Tbk PERAWANG KECAMATAN. TUALANG
KAB. SIAK PERIODE 2011-2014**



Struktur organisasi yang baik, memudahkan koordinasi dan komunikasi serta kontrol atas semua aktivitas untuk mencapai suatu tujuan dan tanggung jawab serta wewenang dalam suatu organisasi.

Untuk menata proses dan mekanisme kerja sekaligus memungkinkan pilihan strategi dan kebijaksanaan selaras dalam upaya mencapai tujuan organisasi, struktur organisasi memiliki peranan yang sangat penting karena dengan struktur organisasi akan memudahkan proses pengawasan.

Koperasi karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper (Kopkar IKPP) dalam kegiatannya telah merumuskan tentang pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab pada setiap bidangnya. Adapun struktur organisasi, tugas dan wewenang serta tanggung jawab pada Kopkar IKPP adalah sebagai berikut:

1. Rapat Anggota

- a. Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi dalam pengambilan keputusan Kopkar IKPP Perawang
- b. Rapat anggota dilakukan satu tahun sekali
- c. Pengesahan/perubahan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga organisasi
- d. Pemilihan, pengangkatan dan sekaligus pemberhentian pengurus, pegawai dan pembina Kopkar IKPP
- e. Penetapan anggaran pendapatan dan belanja Kopkar IKPP
- f. Pembagian SHU
- g. Pengesahan laporan pertanggung jawaban pengurus tahun sebelumnya dan
- h. Pengesahan rancangan program kerja tahunan

2. Pembina

Badan pembina ini difungsikan oleh koperasi untuk membantu dan memberikan masukan-masukan dan nasehat kepada pengurus Koperasi dalam menjalankan aktivitasnya.

3. Badan pengawas

Badan pengawas berfungsi sebagai pengawas seluruh aktivitas yang ada di Koperasi meliputi organisasi dan usaha serta pelaksanaan kebijakan pengurus. Adapun tugas-tugasnya adalah:

- a. Mengawasi semua kebijaksanaan operasional , usaha dan keuangan koperasi sekurang-kurangnya 3 bulan sekali
- b. Memeriksa dan menilai pelaksanaan kegiatan organisasi usaha dan keuangan serta memberikan pendapat dan saran perbaikan
- c. Memeriksa, meneliti ketetapan dan kebenaran catatan-catatan atau buku-buku organisasi, usaha dan administrasi keuangan serta membandingkan dengan kenyataan yang ada seperti keadaan keuangan (kas/bank), persediaan barang serta semua harta kekayaan koperasi
- d. Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya dan disampaikan kepada pengurus dengan tembusan kepada pemerintah.
- e. Mewakili anggota dalam pengawasan Kopkar IKPP

4. Ketua

Tugas-tugas ketua antara lain:

- a. Memimpin dan mengawasi serta mengkoordinir pelaksanaan tugas anggota, pengurus dan karyawan

- b. Memimpin rapat pengurus dan rapat anggota, memberikan laporan pertanggung jawaban kepada rapat anggota
- c. Memberikan keputusan akhir dalam kepengurusan koperasi dengan memperhatikan asal-usul atau saran dari pemegang fungsi dibawahnya seperti sekretaris, bendahara dan manajer
- d. Mengesahkan semua surat-surat meliputi kegiatan organisasi ke luar maupun ke dalam dilakukan bersama-sama

5. Wakil Ketua

Bertugas menggantikan dan membantu tugas-tugas ketua jika tidak berada di tempat

6. Bendahara

Adapun tugas-tugas bendahara adalah:

- a. Membuat buku besar seperti buku kas, buku bank, buku piutang, buku besar pembantu dan buku besar lainnya
- b. Membuat neraca lajur, perhitungan SHU menurut perbandingan simpanan anggota
- c. Mencari penambahan modal baik luar maupun dari dalam serta mengatur dan mengawasi penggunaan dana sesuai dengan anggaran.

7. Sekretaris

Adapun tugas-tugas sekretaris adalah sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan dan memelihara buku-buku organisasi
- b. Menyelenggarakan surat masuk dan surat keluar yang dibutuhkan oleh organisasi

- c. Mengadakan hubungan kerja dengan bendahara dalam hal yang saling berkaitan
- 8. Wakil sekretaris, bertugas menggantikan dan membantu sekretaris dalam menjalankan tugas-tugasnya terutama jika sekretaris tidak ada²

D. Jenis-Jenis Usaha Koperasi

Dalam menjalankan aktivitas organisasi Kopkar IKPP dapat dikelompokkan dalam 5 jenis unit usaha yaitu sebagai berikut:

1. Unit Toko

Unit usaha yang mengelola barang-barang kebutuhan anggota yaitu barang sembako, di dalam pelaksanaannya koperasi membuat 2 jenis sistem penjualan yakni penjualan tunai dan penjualan kredit. Kebanyakan dari anggota lebih cenderung ke penjualan kredit karena barang yang dibeli akan dipotong tiap bulannya melalui gaji.

2. Unit Simpan Pinjam

Usaha ini merupakan usaha simpan pinjam yang bekerja sama dengan pihak Bank. Atas usaha kerjasama ini, koperasi mendapatkan jasa pinjaman yang dikembalikan oleh Bank dari total tagihan cicilan yang disetor setiap bulan. Ada dua jenis yaitu pinjaman khusus yang dananya langsung dikeluarkan oleh koperasi itu sendiri dan pinjaman *chanelling* (Bank). Untuk pinjaman melalui Bank ini koperasi bekerja sama dengan 2 buah Bank yaitu bank RiauKepri capem perawang dan Bank BRI unit perawang.

²ART. Kopkar PT. IKPP, h. 23.

3. Unit Jasa Kredit Barang (UJKB)

Yaitu unit usaha yang mengelola kredit barang dan kendaraan seperti sepeda motor dan sepeda, dan juga barang-barang elektronik. Untuk sepeda motor koperasi bekerja sama dengan bank sebagai penyanggah dana. Koperasi mengikuti persyaratan dari bank dan pembayarannya dilakukan lewat pemotongan gaji karyawan.

4. Unit Usaha *Labour Supply*

Yaitu unit usaha yang bergerak dalam pengelolaan tenaga kerja, dimana unit *labour supply* ini akan menyediakan tenaga kerja sesuai dengan permintaan dari perusahaan itu sendiri. Unit ini dibuat karena adanya kebijakan dari perusahaan untuk mengelola tenaga kerja yang dibutuhkan.

5. Unit Properti

Unit properti ini lebih dikenal dengan unit perumahan yaitu merupakan penyediaan rumah berbagai tipe kepada anggota melalui penjualan tunai dan kredit yang akad nya dilakukan di Bank lalu koperasi akan memotong gaji tersebut setiap bulan sebagai cicilan dari kredit rumah tersebut.³

³Armadi, Sekretaris Kopkar PT. IKPP, *Wawancara*, Selasa 12 Juli 2012.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Persepsi

Secara etimologis, persepsi atau dalam bahasa inggris *perception* berasal dari bahasa latin *perceptio*; dari *percipere*, yang artinya menerima atau mengambil.¹ Istilah persepsi berasal dari bahasa inggris yaitu: “*perception*” bila diterjemahkan kedalam bahasa indonesia persepsi berarti “opini”, tanggapan dan pandangan terhadap suatu peristiwa atau kejadian. Jadi persepsi merupakan suatu proses psikis pada diri seseorang yang menghasilkan gambaran atau tanggapan pada diri orang itu tentang apa yang telah diamatinya. Gambaran atau tanggapan seseorang tentang suatu objek akan mempengaruhi tingkah lakunya bila berhadapan dengan objek tersebut. Atau dengan kata lain bagaimana seseorang bertindak laku dalam menghadapi suatu objek atau situasi ditentukan oleh bagaimana persepsinya tentang objek yang bersangkutan.²

B. Pengertian *Labour supply* (Penyediaan Tenaga Kerja)

Pengertian *labour* (tenaga kerja) yaitu kontribusi terhadap aktivitas produksi yang diberikan oleh para pekerja baik dengan menggunakan tangan

¹Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung: CV Pustaka setia, 2003), Cet. ke-1, h. 445.

²W.J.S. Poerwadarmita, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), h. 473.

(contoh perakitan mobil) maupun pikiran (contoh merencanakan sebuah sistem pengendalian persediaan).³

Sedangkan *supply* (penyediaan) adalah jumlah dari suatu produk yang tersedia untuk dijual oleh perusahaan. Sedangkan pengertian *labour supply* yaitu penawaran untuk mengadakan kontrak yang diajukan secara bersama dengan kontraktor lainnya dalam sampul tertutup.⁴

Labour supply disebut juga penyediaan tenaga kerja. Proses penyediaan tenaga kerja adalah merupakan upaya untuk mendapatkan dan menghimpun, serta menyediakan tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat bekerja secara efisien. Kegiatan penyediaan tenaga kerja merupakan tahap yang sangat menentukan dalam kehidupan organisasi, terutama manakala terdapat tenaga kerja yang mempunyai kemampuan/keterampilan kerja yang kurang menunjang bagi pelaksanaan organisasi.

Dalam lingkup organisasi dibidang penyediaan tenaga kerja, berusaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dapat didayagunakan secara maksimal, sehingga dapat diartikan sebagai usaha untuk menetapkan jumlah dan mutu tenaga kerja yang akan digunakan selama jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja harus diperhitungkan dengan mutu dan kebutuhan nyata berdasarkan beban kerja, persyaratan sehingga dapat dibuktikan secara berdaya guna dan berhasil guna.⁵

³Christopher pass dan Bryan lowes, *Kamus Lengkap Ekonomi*, (Jakarta: PT Erlangga, 1994), Cet ke-2, h.353.

⁴Frista Amanda Widodo, *Kamus Istilah Ekonomi*, (Jombang: Lintas Media), Cet. ke-1, h. 179.

⁵Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rineka Cipta, 2006), Cet ke-1, h. 91.

Menurut Afzalur rahman tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh.⁶

Dengan digantinya istilah buruh dengan istilah pekerja/buruh, konsekuensi istilah hukum perburuhan menjadi tidak sesuai lagi. Perburuhan berasal dari kata “buruh”, yang secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan yang memburuh, yaitu keadaan dimana seorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha).⁷

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (pasal 1 huruf 1 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Defenisi lain menyebutkan Pekerja/buruh menurut pasal 1 angka 3 undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 adalah setiap orang-orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun perbedaan antara pegawai negeri dengan buruh/pekerja adalah sebagai berikut:⁸

⁶Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), jilid 1, h. 248.

⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), Cet ke.1,h. 1.

⁸F.x Djumialdji, *Perjanjian kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), Cet ke-2, h. 10.

- 1) Bagi pegawai negeri, hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintah diatur oleh hukum heteronom. Disamping itu hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintah berdasarkan hukum publik.
- 2) Bagi pekerja/buruh, hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan hubungan hukum keperdataannya, artinya hubungan hukum tersebut dilaksanakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mempunyai kedudukan perdata. Disamping itu hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha diatur oleh hukum otonom. Artinya ketentuan yang dibuat oleh pekerja/buruh dan pengusaha sendiri, juga diatur oleh hukum heteronom, artinya ketentuan yang dibentuk atau dibuat oleh pembentuk undang-undang.

Sedangkan pengertian tenaga kerja terdapat dalam pasal 1 angka 2 undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dari ketentuan tersebut pegawai negeri maupun pekerja/buruh semuanya termasuk dalam pengertian tenaga kerja.⁹

Dalam hal ketenagakerjaan, pekerja/buruh biasanya masih banyak yang bekerja dengan sistem kontrak. Pengertian dan istilah kontrak atau persetujuan (*contract or agreement*) yang diatur dalam buku III Bab kedua KUH-Perdata(BW) Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Menurut R. Subekti, “perjanjian adalah suatu peristiwa dimana ada seseorang

⁹*Ibid.*, h. 11.

berjanji kepada seseorang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. “hubungan kedua orang yang bersangkutan mengakibatkan timbulnya suatu ikatan yang berupa hak dan kewajiban kedua belah pihak atas suatu prestasi. Sementara itu menurut Yahya Haraha, suatu perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melaksanakan prestasi.¹⁰

Jasa *labour supply* ini digunakan ketika suatu perusahaan mengalami kesulitan dalam mengendalikan tenaga kerja misalnya dalam masalah mogok kerja, serta pada saat perusahaan melakukan seleksi dan sulit menemukan tenaga kerja yang diinginkan.¹¹

Salah satu perkembangan baru dalam dunia ketenagakerjaan ialah tumbuh dan beroperasinya perusahaan-perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja. Pada mulanya, perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang ketenagakerjaan tersebut lahir sebagai pelengkap kantor tenaga kerja milik pemerintah. Dalam perkembangan selanjutnya pun perusahaan-perusahaan swasta tersebut bekerja sama dengan instansi pemerintah dimaksud.

Dua keuntungan utama dapat diperoleh dengan menggunakan jalur ini. Pertama: karena perusahaan seperti ini bermotifkan pencahariaan laba, pegawai perusahaan itu pada umumnya berusaha untuk memberikan

¹⁰Syahmin Ak, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta: Kencana, 2011), Cet. ke-3, h. 45.

¹¹<http://www.kopscibpn.co.id>

pelayanan sebaik dan secepat mungkin kepada para pelanggannya. Artinya begitu mereka memperoleh permintaan dari pelanggan tertentu, segera pula mereka mengambil langkah rekrutmen tenaga kerja yang diperlukan dengan berbagai cara dan teknik. Kedua: dalam rangka usaha memuaskan pelanggannya, perusahaan penempatan tenaga kerja itu berusaha mencari pelamar yang paling memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh pelanggan. Dengan demikian organisasi pemakai tenaga kerja dapat mengisi lowongan yang tersedia dengan segera oleh pegawai baru yang betul-betul memenuhi syarat.¹²

C. Pengertian dan Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen berasal dari bahasa Inggris yaitu *recruitmen* yang artinya penarikan karyawan. Dengan memandang ke masa depan untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia bagi organisasi diperlukan aktifitas penarikan karyawan untuk mencari para pelamar kerja dalam rangka menjamin pemenuhan kebutuhan organisasi tersebut.¹³

Menurut Edy Sutrisno definisi rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya

¹²*Ibid.*

¹³Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), Cet. ke-1, h. 14.

organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya.¹⁴

Defenisi lain menyebutkan rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar atau calon karyawan baru untuk diseleksi atau dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.¹⁵

Menurut Tjuju Yuniarsih penarikan pegawai (*recruitment*) merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.¹⁶

Sedangkan Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai macam defenisi/pengertian mengenai rekrutmen yaitu proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu, proses mencari dan mendorong

¹⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), Cet. ke-3, h. 45.

¹⁵Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), Cet.ke 3, h. 158.

¹⁶Tjuju Yuniarsih, Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Cv Alfabeta, 2009), Cet. ke-2, h.102.

calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi, proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan.¹⁷

Untuk menemukan kebutuhan karyawan dapat dengan cara memperbesar program ekspansinya untuk menarik lebih banyak pelamar. Disini para recruiter menjadi wakil penghubung perusahaan dengan masyarakat pencari kerja. Setelah perencanaan SDM ditetapkan, kemudian dipikirkan beberapa cara alternatif rekrutmen. Perlunya dipikirkan tentang alternatif terhadap rekrutmen didasarkan pada pertimbangan bahwa rekrutmen memerlukan biaya yang tinggi, antara lain untuk preproses riset *interview*, pembayaran *fee agen* rekrutmen, dan masalah relokasi dan pemrosesan karyawan baru. Oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan secara hati-hati berbagai alternatif sebelum memutuskan rekrutmen. Alternatif terhadap rekrutmen antara lain, adalah: *overtime*, *subcontracting*, *temporary employees*, dan *employee leasing*, yang penjelasannya berikut ini :¹⁸

a. *Overtime* (kerja lembur)

Metode yang barangkali paling banyak digunakan untuk menghadapi fluktuasi jangka pendek dalam volume kerja adalah melalui penggunaan tenaga kerja *overtime* atau kerja lembur. Metode ini dapat menolong baik para pemberi kerja maupun para pekerja itu sendiri. Pemberi kerja dapat memberi manfaat dengan menghindari biaya rekrutmen, seleksi dan latihan. Para pekerja itu sendiri mendapatkan manfaat dengan menerima bayaran yang lebih tinggi.

¹⁷Herman Sofyandi, *op.cit.*, h. 100.

¹⁸Veitzal Rifai, *op.cit.*, h. 159.

b. Subcontracting

Walaupun kenaikan permintaan jangka panjang bagi barang-barang atau jasa-jasanya telah diantisipasi, suatu perusahaan dapat saja menentang penambahan karyawan. Sebaliknya perusahaan mungkin memilih mengontrakkan pekerjaan itu ke pihak lain (*subcontracting*). Pendekatan ini mempunyai penampilan spesial apabila subkontraktor mempunyai keahlian lebih besar dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa tertentu. Penerapan cara *subcontracting* ini kadang-kadang memberi manfaat yang besar bagi kedua belah pihak

c. Temporary employees

Biaya total dari karyawan tetap pada umumnya diperkirakan 30-40 % di atas total *cost*. Ini tidak termasuk antara lain biaya rekrutmen. Untuk menghindari biaya-biaya ini dan untuk mempertahankan fleksibilitas pada saat pekerjaan bervariasi, banyak perusahaan menggunakan karyawan sementara yang disediakan oleh perusahaan lain. Perusahaan-perusahaan ini membantu *client* dengan menangani beban kerja yang berlebihan. Mereka memberikan tugas pada pegawainya sendiri untuk kepentingan langganannya dan memenuhi kewajiban yang diberikan kepadanya oleh pemberi kerja. Dengan model ini biaya-biaya rekrutmen, absensi, pergantian pegawai, pemberian manfaat kepada karyawan dapat dihindari.

d. Employee leasing

Salah satu alternatif terhadap rekrutmen yang sedang populer saat ini adalah *employee leasing*. Menggunakan pendekatan ini berarti suatu

perusahaan secara formal memberhentikan beberapa atau sebagian besar karyawannya. Suatu *leasing company* kemudian mempekerjakan mereka, biasanya dengan upah yang sama dan menyewakan (*lease*) kembali kepada majikan semula, yang telah menjadi *clientnya*.¹⁹

Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.²⁰

Kegiatan rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Aplikasi kegiatan ini adalah dengan adanya seleksi yang dilakukan untuk dapat mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. apabila sudah memenuhi syarat, maka tenaga kerja tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.²¹

D. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Menurut Veitzal Rifai Prinsip-prinsip rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:

¹⁹*Ibid.*, h. 160.

²⁰*Ibid.*, h. 161.

²¹Tjutju Yuniarsih, *op.cit.*, h. 6.

- 1) Analisis pekerjaan
 - 2) Deskripsi pekerjaan dan
 - 3) Spesifikasi pekerjaan
- b) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.
 - c) Biaya yang diperlukan diminimalkan
 - d) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
 - e) Fleksibility
 - f) Pertimbangan-pertimbangan hukum²²

E. Proses dan Sumber-sumber Rekrutmen

Secara garis besar, sumber tenaga kerja dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu, dari sumber internal dan eksternal. Penarikan tenaga kerja yang berasal dari sumber internal dilakukan dengan cara memberdayakan pegawai yang sudah ada. Misalnya melalui rotasi, transfer, promosi, demosi, mutasi, kerja lembur, atau memberi tugas baru sebagai tambahan di luar tugas lama yang tetap menjadi kewajibannya. Disamping itu bisa juga dilakukan dengan mengubah status kepegawaiannya, dari tenaga paruh waktu atau honorer menjadi tenaga kontrak atau bahkan menjadi pegawai tetap, atau dengan memberdayakan kembali pegawai yang sudah pensiun. Penarikan tenaga kerja dari sumber eksternal dilakukan dengan merekrut pegawai dari luar perusahaan, misalnya: melalui penerimaan lamaran secara terbuka (*opened application*). Bekerja sama dengan lembaga pendidikan yang dapat merekomendasikan lulusan terbaiknya, memasang iklan lowongan kerja,

²²Veitzal Rifai, *op.cit.*, h. 161.

menggunakan jasa biro atau agen tenaga kerja, memanfaatkan anggota keluarga pegawai, rekomendasi dan serikat pekerja dan/atau dari pegawai yang sudah ada.

Teknik penarikan pegawai dari sumber internal bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan morale (semangat) tenaga kerja yang sudah ada
- b. Memelihara kesetiaan pegawai
- c. Memotivasi pegawai dengan terpeliharanya iklim kerja kondusif
- d. Memberi penghargaan atas pegawai yang berprestasi
- e. Efisiensi dalam proses seleksi²³

Dengan demikian, penarikan pegawai dari sumber internal memiliki beberapa keuntungan, antara lain:

- a. Formasi(lowongan) kerja cepat terisi, karena calon sudah tersedia dari dalam.
- b. Pegawai yang ditarik dapat menyesuaikan diri secara lebih cepat, karena mereka sudah memahami budaya kerja yang berkembang dalam organisasi.
- c. Meningkatkan semangat kerja dan menumbuhkan rasa percaya diri kepada pegawai yang ada, karena memiliki prospek pengembangan karier secara bertahap.

²³Tjuju Yuniarsih, *op.cit.*, h. 102.

Teknik penarikan pegawai dari sumber eksternal bertujuan untuk:

- a. Menciptakan suasana baru dilingkungan kerja, sehingga terbuka peluang tumbuhnya gagasan atau (ide) baru yang konstruktif (bukan pendukung status quo)
- b. Mengurangi timbulnya persaingan negatif antar pegawai yang sudah ada
- c. Menhindari kolusi dan nepotisme yang berlebihan
- d. Mendapatkan calon pegawai yang lebih kompetitif

Keuntungan utama yang bisa diperoleh melalui teknik penarikan pegawai dari sumber eksternal adalah menghindari terjadinya kesalahan dalam mengisi formasi jabatan dan mendapatkan tenaga kerja yang kualifikasinya lebih terjamin.²⁴

Perekrutan dalam perusahaan dapat dilakukan melalui :²⁵

- a. Dari sumber internal perusahaan, yakni sumber daya manusia yang ditarik (diterima adalah berasal dari perusahaan atau lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan diposisi tertentu. Yaitu dengan cara merekrut mantan karyawan dan mantan pelamar. Mantan tenaga kerja dan mantan pelamar juga merupakan sumber internal yang baik untuk perekrutan. Untuk kedua hal ini, ada keuntungan penghematan waktu, karena tenaga kerja tersebut sudah dikenal. Beberapa perusahaan menjelaskan bahwa mantan tenaga kerja dianggap sebagai sumber internal karena mereka memiliki ikatan dengan

²⁴*Ibid.*, h. 103.

²⁵Robert L. Malthis, John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), Cet. ke-1, h. 286.

perusahaan. Beberapa tenaga kerja yang telah pensiun kemungkinan bersedia bekerja kembali secara paruh waktu atau merekomendasikan seseorang yang tertarik untuk bekerja di perusahaan itu. Kadang-kadang orang yang telah meninggalkan perusahaan untuk mengurus keluarga atau menyelesaikan pendidikan universitas bersedia untuk bekerja kembali setelah menyelesaikan hal-hal tersebut. Orang-orang yg telah pindah kepekerjaan lain kemungkinan mau kembali untuk memperoleh gaji lebih tinggi. Pembagian kerja bersama (*job sharing*) dan program kerja *flextime* (program dimana tenaga kerja boleh mengatur jadwal jam kerjanya sendiri asalkan ia dapat memenuhi jumlah kerja tertentu selama seminggu) bisa bermanfaat dalam menarik kembali orang-orang pensiun atau org lain yg dahulu pernah bekerja untuk perusahaan.

Mantan pelamar yang dan pernah diwawancarai sumber potensial lainnya untuk mencari pelamar dapat ditemukan didalam berkas-berkas organisasi .meskipun tidak sepenuhnya merupakan sumber internal ,mereka yang dahulu pernah melamar pekerjaan dapat dikontrak kembali dengan surat, sebuah cara yang cepat dan tidak mahal untuk mengisi lowongan pekerjaan yang kosong.²⁶

Sumber lain yang dilakukan oleh perusahaan mencari dari dalam yaitu:

1) Meminta bantuan dari karyawan lama

Salah satu cara umum yang sering digunakan oleh perusahaan untuk mencari calon pegawai adalah dengan meminta

²⁶*Ibid.*

bantuan dari karyawan lama, yaitu mereka yang sudah ada di dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang ditempat baru. beberapa keuntungan dari cara ini adalah biaya untuk mencari calon dapat ditekan, waktu pencarian bisa dipercepat, dan karyawan yang merekomendasi calon diharapkan dapat memberikan “garansi” tentang karakter dan mungkin kompetensi dari calon.

Disamping itu cara ini mempunyai sejumlah kelemahan yang harus diwaspadai. Pertama karyawan yang diminta bantuan sudah pasti akan merekomendasi orang-orang yang ingin dibantunya. Sesuai dengan sistem budaya indonesia, kelompok pertama yang akan dibantunya adalah famili atau keluarga dekat, kemudian orang satu daerah. gejala ini disebut juga nepotisme.

2) Mencari dari arsip (bank data) pelamar

Setiap direktur atau manajemen sdm biasanya memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut untuk paling sedikit selama dua belas bulan. Tujuannya adalah apabila selama masa itu harus dilaksanakan rekrutmen, maka sebelum mencari calon kesana kemari tidak ada salahnya untuk mencari dalam bank data pelamar. Tentu saja bank data ini hanya bermanfaat bila kita akan merekrut tenaga muda yang belum berpengalaman,

walaupun kadang-kadang ada sedikit pelamar berpengalaman mengajukan lamaran sekedar untuk mencoba-coba.

3) Mengumumkan secara terbuka didalam perusahaan

Bila perusahaan telah mempunyai kebijakan dan aturan bahwa setiap ada lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamarnya, hal ini harus dilakukan. Secara politis dan psikologis, tentunya kebijakan ini bagus sekali. Walaupun demikian, semua persyaratan harus diumumkan secara terbuka demikian juga dengan tes-tes dan proses seleksi lain yang harus diikuti karyawan.²⁷

b. Dari sumber eksternal

Beberapa cara atau saluran yang dapat dipakai untuk memperoleh tenaga kerja yang ada di luar organisasi yaitu:

1) Advertensi/ iklan (*want Ads*)

Want Ads adalah advertensi yang isinya meminta agar pembaca yang berkepentingan dengan isi advertensi tersebut mau mengajukan lamarannya. Iklan bisa dipasang dimedia yang bersifat umum, misalnya surat kabar atau dalam media yang target pembacanya adalah khusus seperti majalah wanita, majalah profesi, majalah hobi, dan sebagainya.²⁸

²⁷Edy Sutrisno, *op.cit.*, h. 46-47.

²⁸Justine T.Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana, 2006), h. 58.

2) Biro/Agen tenaga kerja

Biro/Agen tenaga kerja bisa dimiliki oleh pemerintah /swasta. Organisasi bisa menghubungi biro/agen tersebut. Kemukakan syarat-syarat dari jabatan, kemudian pilih tenaga kerja yang diperkirakan memenuhi syarat-syarat jabatan tersebut. Dewasa ini biro penyalur tenaga kerja juga membuka jasa untuk melakukan seleksi bahkan sampai dengan latihan-latihan dalam berbagai macam jabatan. Melalui pencarian dalam biro/agen semacam ini, organisasi akan memperoleh tenaga kerja yang telah “siap pakai”.²⁹

3) Rekomendasi dari pegawai yang ada dalam organisasi

Para pegawai yang ada diberi informasi bahwa organisasi sedang memerlukan tenaga kerja untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu. Kepada mereka diminta untuk memberikan rekomendasi pada orang luar yang menurut pegawai tersebut cukup memenuhi syarat.³⁰

4) Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja.³¹

5) *Open House*

Caranya adalah dengan mengundang sekelompok orang yang diperkirakan cukup memenuhi syarat. Kepada mereka ditunjukkan bagaimana dan apa yang dikerjakan dalam organisasi. Melalui cara

²⁹*Ibid.*

³⁰*Ibid.*

³¹Veithzal Rifai, *op.cit.*, h. 165.

ini diharapkan muncul minat diantara mereka untuk mengajukan lamarannya. Cara ini digunakan apabila persediaan tenaga kerja dalam masyarakat sangat ketat.³²

- 6) *Walks-ins*, dan *write-ins* (pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri), *walk-ins* yaitu seseorang datang ke departemen SDM untuk mengetahui lowongan pekerjaan apa yang sedang dicari, sedangkan *write-ins*, yaitu pelamar menulis blanko pertanyaan yang disediakan perusahaan.
- 7) Agen-agen keamanan tenaga kerja negara. Melalui cara ini perekrutan untuk posisi tertentu cukup efektif terutama untuk jenis pekerjaan yang memerlukan keahlian tertentu dan langka, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan yang beresiko tinggi dan pelamar memerlukan keahlian tertentu yang sangat spesifik.
- 8) Agen- agen penempatan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja dapat juga dilakukan melalui agen-agen penempatan tenaga kerja sebagai kantor penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Disamping itu, agen penempatan biasanya menyediakan pelayanan informasi pekerjaan melalui papan-papan pengumuman, penerbitan-penerbitan secara periodik, *web-site*, *e-mail* yang berisi daftar lowongan pekerjaan sesuai dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pasar kerja.³³

³²Justine T. Sirait, *op.cit.*, h. 60.

³³Veithzal Rifai, *op.cit.*, h. 165.

- 9) Departemen tenaga kerja selalu menampung SDM yang mencari pekerjaan dan menyalurkan ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.
- 10) Tenaga-tenaga profesional mencari perusahaan. Cara ini dilakukan biasanya hanya untuk menarik para pelamar yang profesional untuk jabatan-jabatan eksekutif atau pekerjaan khusus yang memerlukan kemampuan tinggi.
- 11) Organisasi-organisasi profesi/keahlian. Organisasi ini terdiri dari kumpulan tenaga-tenaga profesional, seperti insinyur, akuntan, pelatih, konsultan dan profesional lainnya.
- 12) Asosiasi-asosiasi pekerja. Biasanya serikat buruh memiliki data tentang daftar orang-orang yang memiliki keterampilan-keterampilan tertentu yang dapat diandalkan.³⁴
- 13) Operasi-operasi militer. Banyak tenaga-tenaga terlatih yang berasal dari dinas militer yang telah habis masa tugasnya dan menjadi veteran. Mereka biasanya memiliki keterampilan yang dapat diandalkan dalam bidang-bidang tertentu, seperti mekanik, pilot, atau bidang pengamanan.
- 14) Program pelatihan kerja yang diselenggarakan pihak swasta biasanya juga sebagai lembaga yang secara khusus menyediakan jasa pelatihan tertentu.

³⁴*Ibid.*, h. 165.

15) Pekerja-pekerja sewaan. Untuk menyesuaikan dengan kebutuhan SDM jangka pendek, perusahaan bisa menarik karyawan honorer yang dibayar secara harian atau per-jam. Praktik ini telah bermanfaat dalam bidang-bidang tertentu. Dengan cara leasing, perusahaan tidak hanya mendapatkan karyawan yang terlatih, baik, dan terpilih, tetapi juga menghindarkan perusahaan dari kewajiban-kewajiban dalam pensiun, asuransi dan kompensasi tambahan lainnya.³⁵

F. Pengertian Koperasi

Koperasi adalah suatu bentuk kerjasama dalam lapangan perekonomian. Kerjasama ini karena adanya kesamaan jenis kebutuhan hidup. Kata “Koperasi” berasal dari perkataan *co* dan *operation*, yang mengandung arti bekerja sama untuk mencapai tujuan. Karena itu koperasi adalah “suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya.

Sementara itu pada UU Koperasi No. 12. Tahun 1967 tentang pokok-pokok perkoperasian disebutkan pengertian koperasi yaitu: “Koperasi Indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan.”

³⁵*Ibid.*, h. 166.

Dan pada undang-undang No. 52 tahun 1992, koperasi: badan usaha yang beranggotakan orang-perorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan.

Muhammad Hatta sebagai Bapak koperasi Indonesia mengemukakan: koperasi menurutnya adalah: usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong-menolong.³⁶

G. Tujuan dan Anggaran Dasar Koperasi

Tujuan Koperasi

Dalam UU. No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 3 disebutkan bahwa koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Tujuan koperasi tersebut masih bersifat umum. Karena itu setiap koperasi perlu menjabarkannya ke dalam bentuk tujuan yang lebih operasional bagi koperasi sebagai badan usaha. Tujuan yang jelas dan dapat dioperasikan akan memudahkan pihak manajemen dalam mengelola koperasi. Pada kasus anggota juga bertindak sebagai pemilik, pelanggan dan pemodal akan dapat lebih mudah melakukan pengawasan terhadap proses pencapaian tujuan Koperasi, sehingga penyimpangan dari tujuan tersebut akan dapat lebih cepat diketahui.

³⁶Ginda, *Koperasi Potensi Pengembangan Ekonomi*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h. 1.

Dalam tujuan tersebut dikatakan bahwa, koperasi memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Pernyataan ini mengandung arti bahwa, meningkatkan kesejahteraan anggota adalah menjadi program utama koperasi melalui pelayanan usaha.

Selanjutnya fungsi koperasi untuk Indonesia tertuang dalam pasal 4 UU.No.25 tahun 1992 tentang perkoperasian yaitu:

- a) Membangundan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
- b) Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
- c) Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai sokogurunya
- d) Berusaha mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.³⁷

Anggaran Dasar Koperasi

Setiap perkumpulan tentu mempunyai tujuan yang akan dicapai dan untuk mencapai hal ini setiap perkumpulan harus membuat aturan-aturan yang akan disepakati dan dilaksanakan oleh setiap perkumpulan. Peraturan-peraturan itulah yang dalam koperasi dihimpun berurutan yang disebut anggaran dasar. Simpulnya anggaran dasar Koperasi adalah himpunan dari

³⁷ Sitio Arifin, *Koperasi Teori dan Praktek*, (Jakarta: Erlangga, 2001), h. 15-20.

peraturan-peraturan dasar dan ketentuan-ketentuan yang harus ditaati oleh semua orang yang terikat dalam koperasi, baik pengurus, badan pemeriksa, maupun anggota-anggotanya.³⁸

H. Bentuk dan Jenis-jenis Koperasi

Sesuai yang tercantum dalam pasal 15 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, bentuk koperasi ada 2 yaitu:

- a) Koperasi primer, adalah koperasi yang didirikan oleh orang-orang dan beranggotakan orang-seorang, dibentuk oleh sekurang-kurangnya dua puluh orang.
- b) Koperasi sekunder adalah koperasi yang didirikan oleh orang-orang dan beranggotakan koperasi, dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 koperasi.³⁹

Undang-undang No.12/1967 tentang pokok-pokok perkoperasian masih mengaitkan bentuk-bentuk koperasi itu dengan wilayah administrasi pemerintahan (pasal 16). Perlu diketahui bahwa tidak semua jenis koperasi memiliki empat jenjang. Banyak jenis koperasi yang hanya mempunyai 3 jenjang, seperti Koperasi Unit Desa (KUD) dan Koperasi Karyawan (KOPKAR). Pada tingkatan nasional, KUD mempunyai induk (INKUD), sedangkan pada tingkatan provinsi PUSKUD. Demikian pula dengan KOPKAR, induknya berkedudukan di Ibukota Tingkat Nasional, pusatnya berada di Ibukota Provinsi. Koperasi karyawan (KOPKAR) adalah Koperasi

³⁸Ginda, *op.cit.*, h. 5.

³⁹Jurnal-sdm.blogspot.com/koperasi

yang anggotanya adalah orang-orang maka koperasi karyawan termasuk jenis Koperasi primer.⁴⁰

Tentang jenis koperasi ini terdapat dalam pasal 17 bagian 6 UU No. 12 Tahun 1967, dilakukan dengan:

1. Lapangan usahanya

- a) Koperasi konsumsi
- b) Koperasi simpan pinjam/koperasi kredit
- c) Koperasi produksi
- d) Koperasi serba usaha

2. Golongan masyarakat yang berkumpul mendirikan:

- a) Koperasi pegawai negeri
- b) Koperasi di lingkungan angkatan bersenjata
- c) Koperasi wanita⁴¹

I. Sumber Daya Manusia atau Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Imam Syaibani: “ kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang/harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Sedangkan sumber daya manusia adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau mendapatkan imbalan yang pantas,

⁴⁰Hendrojogi, *Koperasi Asas-asas Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), ed. 4, h. 89.

⁴¹Jurnal-sdm.blogspot.com/koperasi

termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Sumber daya Manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dalam memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan sebuah kewajiban terhadap orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal. Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya dalam arti profesional terhadap pekerjaannya.⁴²

Sedangkan Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh.⁴³

Kitab suci Al-Qur'an memandang betapa pentingnya produksi kekayaan negara, Al-Qur'an telah memberi penekanan yang lebih terhadap tenaga manusia. Ini dapat dilihat dari petikan ayat dalam surat An-Najm⁴⁴:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

⁴²Iman Hilman dkk, *Perbankan Syariah Masa Depan*, (Jakarta Selatan, Senayan Abadi Publishing, 2003), h. 71.

⁴³Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti wakaf), jilid 1, h. 248.

⁴⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an & Terjemahan*, (Bandung: Syaamil Al-Qur'an, 2007), h. 527.

Artinya: *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.* (An-Najm:39)

Diriwayatkan dalam ayat tersebut bahwa satu-satunya cara untuk mendapatkan sesuatu dari alam ini ialah melalui kerja keras. Kemajuan dan kekayaan manusia dari alam ini bergantung pada usaha. Semakin bersungguh-sungguh dia bekerja semakin banyak harta yang diperolehnya.

Dalam surat Al-Anfal Allah SWT berfirman :

ذٰلِكَ بِاَنَّ اللّٰهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعَمَةً اَنْعَمَهَا عَلٰى قَوْمٍ
حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ ۗ وَاَنَّ اللّٰهَ سَمِيْعٌ عَلِيْمٌ ﴿٥٣﴾

Artinya: *(Siksaan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan meubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu meubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri, dan sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.*(Al-Anfal: 53)⁴⁵

Ayat diatas menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk mencari penghidupan masing-masing.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan pengalaman dan kemampuan tekhnis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

٢٠ ٢١ ٢٢ ٢٣ ٢٤ ٢٥ ٢٦ ٢٧ ٢٨ ٢٩ ٣٠ ٣١ ٣٢ ٣٣ ٣٤ ٣٥ ٣٦ ٣٧ ٣٨ ٣٩ ٤٠ ٤١ ٤٢ ٤٣ ٤٤ ٤٥ ٤٦ ٤٧ ٤٨ ٤٩ ٥٠ ٥١ ٥٢ ٥٣ ٥٤ ٥٥ ٥٦ ٥٧ ٥٨ ٥٩ ٦٠ ٦١ ٦٢ ٦٣ ٦٤ ٦٥ ٦٦ ٦٧ ٦٨ ٦٩ ٧٠ ٧١ ٧٢ ٧٣ ٧٤ ٧٥ ٧٦ ٧٧ ٧٨ ٧٩ ٨٠ ٨١ ٨٢ ٨٣ ٨٤ ٨٥ ٨٦ ٨٧ ٨٨ ٨٩ ٩٠ ٩١ ٩٢ ٩٣ ٩٤ ٩٥ ٩٦ ٩٧ ٩٨ ٩٩ ١٠٠ ١٠١ ١٠٢ ١٠٣ ١٠٤ ١٠٥ ١٠٦ ١٠٧ ١٠٨ ١٠٩ ١١٠ ١١١ ١١٢ ١١٣ ١١٤ ١١٥ ١١٦ ١١٧ ١١٨ ١١٩ ١٢٠ ١٢١ ١٢٢ ١٢٣ ١٢٤ ١٢٥ ١٢٦ ١٢٧ ١٢٨ ١٢٩ ١٣٠ ١٣١ ١٣٢ ١٣٣ ١٣٤ ١٣٥ ١٣٦ ١٣٧ ١٣٨ ١٣٩ ١٤٠ ١٤١ ١٤٢ ١٤٣ ١٤٤ ١٤٥ ١٤٦ ١٤٧ ١٤٨ ١٤٩ ١٥٠ ١٥١ ١٥٢ ١٥٣ ١٥٤ ١٥٥ ١٥٦ ١٥٧ ١٥٨ ١٥٩ ١٦٠ ١٦١ ١٦٢ ١٦٣ ١٦٤ ١٦٥ ١٦٦ ١٦٧ ١٦٨ ١٦٩ ١٧٠ ١٧١ ١٧٢ ١٧٣ ١٧٤ ١٧٥ ١٧٦ ١٧٧ ١٧٨ ١٧٩ ١٨٠ ١٨١ ١٨٢ ١٨٣ ١٨٤ ١٨٥ ١٨٦ ١٨٧ ١٨٨ ١٨٩ ١٩٠ ١٩١ ١٩٢ ١٩٣ ١٩٤ ١٩٥ ١٩٦ ١٩٧ ١٩٨ ١٩٩ ٢٠٠ ٢٠١ ٢٠٢ ٢٠٣ ٢٠٤ ٢٠٥ ٢٠٦ ٢٠٧ ٢٠٨ ٢٠٩ ٢١٠ ٢١١ ٢١٢ ٢١٣ ٢١٤ ٢١٥ ٢١٦ ٢١٧ ٢١٨ ٢١٩ ٢٢٠ ٢٢١ ٢٢٢ ٢٢٣ ٢٢٤ ٢٢٥ ٢٢٦ ٢٢٧ ٢٢٨ ٢٢٩ ٢٣٠ ٢٣١ ٢٣٢ ٢٣٣ ٢٣٤ ٢٣٥ ٢٣٦ ٢٣٧ ٢٣٨ ٢٣٩ ٢٤٠ ٢٤١ ٢٤٢ ٢٤٣ ٢٤٤ ٢٤٥ ٢٤٦ ٢٤٧ ٢٤٨ ٢٤٩ ٢٥٠ ٢٥١ ٢٥٢ ٢٥٣ ٢٥٤ ٢٥٥ ٢٥٦ ٢٥٧ ٢٥٨ ٢٥٩ ٢٦٠ ٢٦١ ٢٦٢ ٢٦٣ ٢٦٤ ٢٦٥ ٢٦٦ ٢٦٧ ٢٦٨ ٢٦٩ ٢٧٠ ٢٧١ ٢٧٢ ٢٧٣ ٢٧٤ ٢٧٥ ٢٧٦ ٢٧٧ ٢٧٨ ٢٧٩ ٢٨٠ ٢٨١ ٢٨٢ ٢٨٣ ٢٨٤ ٢٨٥ ٢٨٦ ٢٨٧ ٢٨٨ ٢٨٩ ٢٩٠ ٢٩١ ٢٩٢ ٢٩٣ ٢٩٤ ٢٩٥ ٢٩٦ ٢٩٧ ٢٩٨ ٢٩٩ ٣٠٠ ٣٠١ ٣٠٢ ٣٠٣ ٣٠٤ ٣٠٥ ٣٠٦ ٣٠٧ ٣٠٨ ٣٠٩ ٣١٠ ٣١١ ٣١٢ ٣١٣ ٣١٤ ٣١٥ ٣١٦ ٣١٧ ٣١٨ ٣١٩ ٣٢٠ ٣٢١ ٣٢٢ ٣٢٣ ٣٢٤ ٣٢٥ ٣٢٦ ٣٢٧ ٣٢٨ ٣٢٩ ٣٣٠ ٣٣١ ٣٣٢ ٣٣٣ ٣٣٤ ٣٣٥ ٣٣٦ ٣٣٧ ٣٣٨ ٣٣٩ ٣٤٠ ٣٤١ ٣٤٢ ٣٤٣ ٣٤٤ ٣٤٥ ٣٤٦ ٣٤٧ ٣٤٨ ٣٤٩ ٣٥٠ ٣٥١ ٣٥٢ ٣٥٣ ٣٥٤ ٣٥٥ ٣٥٦ ٣٥٧ ٣٥٨ ٣٥٩ ٣٦٠ ٣٦١ ٣٦٢ ٣٦٣ ٣٦٤ ٣٦٥ ٣٦٦ ٣٦٧ ٣٦٨ ٣٦٩ ٣٧٠ ٣٧١ ٣٧٢ ٣٧٣ ٣٧٤ ٣٧٥ ٣٧٦ ٣٧٧ ٣٧٨ ٣٧٩ ٣٨٠ ٣٨١ ٣٨٢ ٣٨٣ ٣٨٤ ٣٨٥ ٣٨٦ ٣٨٧ ٣٨٨ ٣٨٩ ٣٩٠ ٣٩١ ٣٩٢ ٣٩٣ ٣٩٤ ٣٩٥ ٣٩٦ ٣٩٧ ٣٩٨ ٣٩٩ ٤٠٠ ٤٠١ ٤٠٢ ٤٠٣ ٤٠٤ ٤٠٥ ٤٠٦ ٤٠٧ ٤٠٨ ٤٠٩ ٤١٠ ٤١١ ٤١٢ ٤١٣ ٤١٤ ٤١٥ ٤١٦ ٤١٧ ٤١٨ ٤١٩ ٤٢٠ ٤٢١ ٤٢٢ ٤٢٣ ٤٢٤ ٤٢٥ ٤٢٦ ٤٢٧ ٤٢٨ ٤٢٩ ٤٣٠ ٤٣١ ٤٣٢ ٤٣٣ ٤٣٤ ٤٣٥ ٤٣٦ ٤٣٧ ٤٣٨ ٤٣٩ ٤٤٠ ٤٤١ ٤٤٢ ٤٤٣ ٤٤٤ ٤٤٥ ٤٤٦ ٤٤٧ ٤٤٨ ٤٤٩ ٤٥٠ ٤٥١ ٤٥٢ ٤٥٣ ٤٥٤ ٤٥٥ ٤٥٦ ٤٥٧ ٤٥٨ ٤٥٩ ٤٦٠ ٤٦١ ٤٦٢ ٤٦٣ ٤٦٤ ٤٦٥ ٤٦٦ ٤٦٧ ٤٦٨ ٤٦٩ ٤٧٠ ٤٧١ ٤٧٢ ٤٧٣ ٤٧٤ ٤٧٥ ٤٧٦ ٤٧٧ ٤٧٨ ٤٧٩ ٤٨٠ ٤٨١ ٤٨٢ ٤٨٣ ٤٨٤ ٤٨٥ ٤٨٦ ٤٨٧ ٤٨٨ ٤٨٩ ٤٩٠ ٤٩١ ٤٩٢ ٤٩٣ ٤٩٤ ٤٩٥ ٤٩٦ ٤٩٧ ٤٩٨ ٤٩٩ ٥٠٠ ٥٠١ ٥٠٢ ٥٠٣ ٥٠٤ ٥٠٥ ٥٠٦ ٥٠٧ ٥٠٨ ٥٠٩ ٥١٠ ٥١١ ٥١٢ ٥١٣ ٥١٤ ٥١٥ ٥١٦ ٥١٧ ٥١٨ ٥١٩ ٥٢٠ ٥٢١ ٥٢٢ ٥٢٣ ٥٢٤ ٥٢٥ ٥٢٦ ٥٢٧ ٥٢٨ ٥٢٩ ٥٣٠ ٥٣١ ٥٣٢ ٥٣٣ ٥٣٤ ٥٣٥ ٥٣٦ ٥٣٧ ٥٣٨ ٥٣٩ ٥٤٠ ٥٤١ ٥٤٢ ٥٤٣ ٥٤٤ ٥٤٥ ٥٤٦ ٥٤٧ ٥٤٨ ٥٤٩ ٥٥٠ ٥٥١ ٥٥٢ ٥٥٣ ٥٥٤ ٥٥٥ ٥٥٦ ٥٥٧ ٥٥٨ ٥٥٩ ٥٦٠ ٥٦١ ٥٦٢ ٥٦٣ ٥٦٤ ٥٦٥ ٥٦٦ ٥٦٧ ٥٦٨ ٥٦٩ ٥٧٠ ٥٧١ ٥٧٢ ٥٧٣ ٥٧٤ ٥٧٥ ٥٧٦ ٥٧٧ ٥٧٨ ٥٧٩ ٥٨٠ ٥٨١ ٥٨٢ ٥٨٣ ٥٨٤ ٥٨٥ ٥٨٦ ٥٨٧ ٥٨٨ ٥٨٩ ٥٩٠ ٥٩١ ٥٩٢ ٥٩٣ ٥٩٤ ٥٩٥ ٥٩٦ ٥٩٧ ٥٩٨ ٥٩٩ ٦٠٠ ٦٠١ ٦٠٢ ٦٠٣ ٦٠٤ ٦٠٥ ٦٠٦ ٦٠٧ ٦٠٨ ٦٠٩ ٦١٠ ٦١١ ٦١٢ ٦١٣ ٦١٤ ٦١٥ ٦١٦ ٦١٧ ٦١٨ ٦١٩ ٦٢٠ ٦٢١ ٦٢٢ ٦٢٣ ٦٢٤ ٦٢٥ ٦٢٦ ٦٢٧ ٦٢٨ ٦٢٩ ٦٣٠ ٦٣١ ٦٣٢ ٦٣٣ ٦٣٤ ٦٣٥ ٦٣٦ ٦٣٧ ٦٣٨ ٦٣٩ ٦٤٠ ٦٤١ ٦٤٢ ٦٤٣ ٦٤٤ ٦٤٥ ٦٤٦ ٦٤٧ ٦٤٨ ٦٤٩ ٦٥٠ ٦٥١ ٦٥٢ ٦٥٣ ٦٥٤ ٦٥٥ ٦٥٦ ٦٥٧ ٦٥٨ ٦٥٩ ٦٦٠ ٦٦١ ٦٦٢ ٦٦٣ ٦٦٤ ٦٦٥ ٦٦٦ ٦٦٧ ٦٦٨ ٦٦٩ ٦٧٠ ٦٧١ ٦٧٢ ٦٧٣ ٦٧٤ ٦٧٥ ٦٧٦ ٦٧٧ ٦٧٨ ٦٧٩ ٦٨٠ ٦٨١ ٦٨٢ ٦٨٣ ٦٨٤ ٦٨٥ ٦٨٦ ٦٨٧ ٦٨٨ ٦٨٩ ٦٩٠ ٦٩١ ٦٩٢ ٦٩٣ ٦٩٤ ٦٩٥ ٦٩٦ ٦٩٧ ٦٩٨ ٦٩٩ ٧٠٠ ٧٠١ ٧٠٢ ٧٠٣ ٧٠٤ ٧٠٥ ٧٠٦ ٧٠٧ ٧٠٨ ٧٠٩ ٧١٠ ٧١١ ٧١٢ ٧١٣ ٧١٤ ٧١٥ ٧١٦ ٧١٧ ٧١٨ ٧١٩ ٧٢٠ ٧٢١ ٧٢٢ ٧٢٣ ٧٢٤ ٧٢٥ ٧٢٦ ٧٢٧ ٧٢٨ ٧٢٩ ٧٣٠ ٧٣١ ٧٣٢ ٧٣٣ ٧٣٤ ٧٣٥ ٧٣٦ ٧٣٧ ٧٣٨ ٧٣٩ ٧٤٠ ٧٤١ ٧٤٢ ٧٤٣ ٧٤٤ ٧٤٥ ٧٤٦ ٧٤٧ ٧٤٨ ٧٤٩ ٧٥٠ ٧٥١ ٧٥٢ ٧٥٣ ٧٥٤ ٧٥٥ ٧٥٦ ٧٥٧ ٧٥٨ ٧٥٩ ٧٦٠ ٧٦١ ٧٦٢ ٧٦٣ ٧٦٤ ٧٦٥ ٧٦٦ ٧٦٧ ٧٦٨ ٧٦٩ ٧٧٠ ٧٧١ ٧٧٢ ٧٧٣ ٧٧٤ ٧٧٥ ٧٧٦ ٧٧٧ ٧٧٨ ٧٧٩ ٧٨٠ ٧٨١ ٧٨٢ ٧٨٣ ٧٨٤ ٧٨٥ ٧٨٦ ٧٨٧ ٧٨٨ ٧٨٩ ٧٩٠ ٧٩١ ٧٩٢ ٧٩٣ ٧٩٤ ٧٩٥ ٧٩٦ ٧٩٧ ٧٩٨ ٧٩٩ ٨٠٠ ٨٠١ ٨٠٢ ٨٠٣ ٨٠٤ ٨٠٥ ٨٠٦ ٨٠٧ ٨٠٨ ٨٠٩ ٨١٠ ٨١١ ٨١٢ ٨١٣ ٨١٤ ٨١٥ ٨١٦ ٨١٧ ٨١٨ ٨١٩ ٨٢٠ ٨٢١ ٨٢٢ ٨٢٣ ٨٢٤ ٨٢٥ ٨٢٦ ٨٢٧ ٨٢٨ ٨٢٩ ٨٣٠ ٨٣١ ٨٣٢ ٨٣٣ ٨٣٤ ٨٣٥ ٨٣٦ ٨٣٧ ٨٣٨ ٨٣٩ ٨٤٠ ٨٤١ ٨٤٢ ٨٤٣ ٨٤٤ ٨٤٥ ٨٤٦ ٨٤٧ ٨٤٨ ٨٤٩ ٨٥٠ ٨٥١ ٨٥٢ ٨٥٣ ٨٥٤ ٨٥٥ ٨٥٦ ٨٥٧ ٨٥٨ ٨٥٩ ٨٦٠ ٨٦١ ٨٦٢ ٨٦٣ ٨٦٤ ٨٦٥ ٨٦٦ ٨٦٧ ٨٦٨ ٨٦٩ ٨٧٠ ٨٧١ ٨٧٢ ٨٧٣ ٨٧٤ ٨٧٥ ٨٧٦ ٨٧٧ ٨٧٨ ٨٧٩ ٨٨٠ ٨٨١ ٨٨٢ ٨٨٣ ٨٨٤ ٨٨٥ ٨٨٦ ٨٨٧ ٨٨٨ ٨٨٩ ٨٩٠ ٨٩١ ٨٩٢ ٨٩٣ ٨٩٤ ٨٩٥ ٨٩٦ ٨٩٧ ٨٩٨ ٨٩٩ ٩٠٠ ٩٠١ ٩٠٢ ٩٠٣ ٩٠٤ ٩٠٥ ٩٠٦ ٩٠٧ ٩٠٨ ٩٠٩ ٩١٠ ٩١١ ٩١٢ ٩١٣ ٩١٤ ٩١٥ ٩١٦ ٩١٧ ٩١٨ ٩١٩ ٩٢٠ ٩٢١ ٩٢٢ ٩٢٣ ٩٢٤ ٩٢٥ ٩٢٦ ٩٢٧ ٩٢٨ ٩٢٩ ٩٣٠ ٩٣١ ٩٣٢ ٩٣٣ ٩٣٤ ٩٣٥ ٩٣٦ ٩٣٧ ٩٣٨ ٩٣٩ ٩٤٠ ٩٤١ ٩٤٢ ٩٤٣ ٩٤٤ ٩٤٥ ٩٤٦ ٩٤٧ ٩٤٨ ٩٤٩ ٩٥٠ ٩٥١ ٩٥٢ ٩٥٣ ٩٥٤ ٩٥٥ ٩٥٦ ٩٥٧ ٩٥٨ ٩٥٩ ٩٦٠ ٩٦١ ٩٦٢ ٩٦٣ ٩٦٤ ٩٦٥ ٩٦٦ ٩٦٧ ٩٦٨ ٩٦٩ ٩٧٠ ٩٧١ ٩٧٢ ٩٧٣ ٩٧٤ ٩٧٥ ٩٧٦ ٩٧٧ ٩٧٨ ٩٧٩ ٩٨٠ ٩٨١ ٩٨٢ ٩٨٣ ٩٨٤ ٩٨٥ ٩٨٦ ٩٨٧ ٩٨٨ ٩٨٩ ٩٩٠ ٩٩١ ٩٩٢ ٩٩٣ ٩٩٤ ٩٩٥ ٩٩٦ ٩٩٧ ٩٩٨ ٩٩٩ ١٠٠٠ ١٠٠١ ١٠٠٢ ١٠٠٣ ١٠٠٤ ١٠٠٥ ١٠٠٦ ١٠٠٧ ١٠٠٨ ١٠٠٩ ١٠١٠ ١٠١١ ١٠١٢ ١٠١٣ ١٠١٤ ١٠١٥ ١٠١٦ ١٠١٧ ١٠١٨ ١٠١٩ ١٠٢٠ ١٠٢١ ١٠٢٢ ١٠٢٣ ١٠٢٤ ١٠٢٥ ١٠٢٦ ١٠٢٧ ١٠٢٨ ١٠٢٩ ١٠٣٠ ١٠٣١ ١٠٣٢ ١٠٣٣ ١٠٣٤ ١٠٣٥ ١٠٣٦ ١٠٣٧ ١٠٣٨ ١٠٣٩ ١٠٤٠ ١٠٤١ ١٠٤٢ ١٠٤٣ ١٠٤٤ ١٠٤٥ ١٠٤٦ ١٠٤٧ ١٠٤٨ ١٠٤٩ ١٠٥٠ ١٠٥١ ١٠٥٢ ١٠٥٣ ١٠٥٤ ١٠٥٥ ١٠٥٦ ١٠٥٧ ١٠٥٨ ١٠٥٩ ١٠٦٠ ١٠٦١ ١٠٦٢ ١٠٦٣ ١٠٦٤ ١٠٦٥ ١٠٦٦ ١٠٦٧ ١٠٦٨ ١٠٦٩ ١٠٧٠ ١٠٧١ ١٠٧٢ ١٠٧٣ ١٠٧٤ ١٠٧٥ ١٠٧٦ ١٠٧٧ ١٠٧٨ ١٠٧٩ ١٠٨٠ ١٠٨١ ١٠٨٢ ١٠٨٣ ١٠٨٤ ١٠٨٥ ١٠٨٦ ١٠٨٧ ١٠٨٨ ١٠٨٩ ١٠٩٠ ١٠٩١ ١٠٩٢ ١٠٩٣ ١٠٩٤ ١٠٩٥ ١٠٩٦ ١٠٩٧ ١٠٩٨ ١٠٩٩ ١١٠٠ ١١٠١ ١١٠٢ ١١٠٣ ١١٠٤ ١١٠٥ ١١٠٦ ١١٠٧ ١١٠٨ ١١٠٩ ١١١٠ ١١١١ ١١١٢ ١١١٣ ١١١٤ ١١١٥ ١١١٦ ١١١٧ ١١١٨ ١١١٩ ١١٢٠ ١١٢١ ١١٢٢ ١١٢٣ ١١٢٤ ١١٢٥ ١١٢٦ ١١٢٧ ١١٢٨ ١١٢٩ ١١٣٠ ١١٣١ ١١٣٢ ١١٣٣ ١١٣٤ ١١٣٥ ١١٣٦ ١١٣٧ ١١٣٨ ١١٣٩ ١١٤٠ ١١٤١ ١١٤٢ ١١٤٣ ١١٤٤ ١١٤٥ ١١٤٦ ١١٤٧ ١١٤٨ ١١٤٩ ١١٥٠ ١١٥١ ١١٥٢ ١١٥٣ ١١٥٤ ١١٥٥ ١١٥٦ ١١٥٧ ١١٥٨ ١١٥٩ ١١٦٠ ١١٦١ ١١٦٢ ١١٦٣ ١١٦٤ ١١٦٥ ١١٦٦ ١١٦٧ ١١٦٨ ١١٦٩ ١١٧٠ ١١٧١ ١١٧٢ ١١٧٣ ١١٧٤ ١١٧٥ ١١٧٦ ١١٧٧ ١١٧٨ ١١٧٩ ١١٨٠ ١١٨١ ١١٨٢ ١١٨٣ ١١٨٤ ١١٨٥ ١١٨٦ ١١٨٧ ١١٨٨ ١١٨٩ ١١٩٠ ١١٩١ ١١٩٢ ١١٩٣ ١١٩٤ ١١٩٥ ١١٩٦ ١١٩٧ ١١٩٨ ١١٩٩ ١٢٠٠ ١٢٠١ ١٢٠٢ ١٢٠٣ ١٢٠٤ ١٢٠٥ ١٢٠٦ ١٢٠٧ ١٢٠٨ ١٢٠٩ ١٢١٠ ١٢١١ ١٢١٢ ١٢١٣ ١٢١٤ ١٢١٥ ١٢١٦ ١٢١٧ ١٢١٨ ١٢١٩ ١٢٢٠ ١٢٢١ ١٢٢٢ ١٢٢٣ ١٢٢٤ ١٢٢٥ ١٢٢٦ ١٢٢٧ ١٢٢٨ ١٢٢٩ ١٢٣٠ ١٢٣١ ١٢٣٢ ١٢٣٣ ١٢٣٤ ١٢٣٥ ١٢٣٦ ١٢٣٧ ١٢٣٨ ١٢٣٩ ١٢٤٠ ١٢٤١ ١٢٤٢ ١٢٤٣ ١٢٤٤ ١٢٤٥ ١٢٤٦ ١٢٤٧ ١٢٤٨ ١٢٤٩ ١٢٥٠ ١٢٥١ ١٢٥٢ ١٢٥٣ ١٢٥٤ ١٢٥٥ ١٢٥٦ ١٢٥٧ ١٢٥٨ ١٢٥٩ ١٢٦٠ ١٢٦١ ١٢٦٢ ١٢٦٣ ١٢٦٤ ١٢٦٥ ١٢٦٦ ١٢٦٧ ١٢٦٨ ١٢٦٩ ١٢٧٠ ١٢٧١ ١٢٧٢ ١٢٧٣ ١٢٧٤ ١٢٧٥ ١٢٧٦ ١٢٧٧ ١٢٧٨ ١٢٧٩ ١٢٨٠ ١٢٨١ ١٢٨٢ ١٢٨٣ ١٢٨٤ ١٢٨٥ ١٢٨٦ ١٢٨٧ ١٢٨٨ ١٢٨٩ ١٢٩٠ ١٢٩١ ١٢٩٢ ١٢٩٣ ١٢٩٤ ١٢٩٥ ١٢٩٦ ١٢٩٧ ١٢٩٨ ١٢٩٩ ١٣٠٠ ١٣٠١ ١٣٠٢ ١٣٠٣ ١٣٠٤ ١٣٠٥ ١٣٠٦ ١٣٠٧ ١٣٠٨ ١٣٠٩ ١٣١٠ ١٣١١ ١٣١٢ ١٣١٣ ١٣١٤ ١٣١٥ ١٣١٦ ١٣١٧ ١٣١٨ ١٣١٩ ١٣٢٠ ١٣٢١ ١٣٢٢ ١٣٢٣ ١٣٢٤ ١٣٢٥ ١٣٢٦ ١٣٢٧ ١٣٢٨ ١٣٢٩ ١٣٣٠ ١٣٣١ ١٣٣٢ ١٣٣٣ ١٣٣٤ ١٣٣٥ ١٣٣٦ ١٣٣٧ ١٣٣٨ ١٣٣٩ ١٣٤٠ ١٣٤١ ١٣٤٢ ١٣٤٣ ١٣٤٤ ١٣٤٥ ١٣٤٦ ١٣٤٧ ١٣٤٨ ١٣٤٩ ١٣٥٠ ١٣٥١ ١٣٥٢ ١٣٥٣ ١٣٥٤ ١٣٥٥ ١٣٥٦ ١٣٥٧ ١٣٥٨ ١٣٥٩ ١٣٦٠ ١٣٦١ ١٣٦٢ ١٣٦٣ ١٣٦٤ ١٣٦٥ ١٣٦٦ ١٣٦٧ ١٣٦٨ ١٣٦٩ ١٣٧٠ ١٣٧١ ١٣٧٢ ١٣٧٣ ١٣٧٤ ١٣٧٥ ١٣٧٦ ١٣٧٧ ١٣٧٨ ١٣٧٩ ١٣٨٠ ١٣٨١ ١٣٨٢ ١٣٨٣ ١٣٨٤ ١٣٨٥ ١٣٨٦ ١٣٨٧ ١٣٨٨ ١٣٨٩ ١٣٩٠ ١٣٩١ ١٣٩٢ ١٣٩٣ ١٣٩٤ ١٣٩٥ ١٣٩٦ ١٣٩٧ ١٣٩٨ ١٣٩٩ ١٤٠٠ ١٤٠١ ١٤٠٢ ١٤٠٣ ١٤٠٤ ١٤٠٥ ١٤٠٦ ١٤٠٧ ١٤٠٨ ١٤٠٩ ١٤١٠ ١٤١١ ١٤١٢ ١٤١٣ ١٤١٤ ١٤١٥ ١٤١٦ ١٤١٧ ١٤١٨ ١٤١٩ ١٤٢٠ ١٤٢١ ١٤٢٢ ١٤٢٣ ١٤٢٤ ١٤٢٥ ١٤٢٦ ١٤٢٧ ١٤٢٨ ١٤٢٩ ١٤٣٠ ١٤٣١ ١٤٣٢ ١٤٣٣ ١٤٣٤ ١٤٣٥ ١٤٣٦ ١٤٣٧ ١٤٣٨ ١٤٣٩ ١٤٤٠ ١٤٤١ ١٤٤٢ ١٤٤٣ ١٤٤٤ ١٤٤٥ ١٤٤٦ ١٤٤٧ ١٤٤٨ ١٤٤٩ ١٤٥٠ ١٤٥١ ١٤٥٢ ١٤٥٣ ١٤٥٤ ١٤٥٥ ١٤٥٦ ١٤٥٧ ١٤٥٨ ١٤٥٩ ١٤٦٠ ١٤٦١ ١٤٦٢ ١٤٦٣ ١٤٦٤ ١٤٦٥ ١٤٦٦ ١٤٦٧ ١٤٦٨ ١٤٦٩ ١٤٧٠ ١٤٧١ ١٤٧٢ ١٤٧٣ ١٤٧٤ ١٤٧٥ ١٤٧٦ ١٤٧٧ ١٤٧٨ ١٤٧٩ ١٤٨٠ ١٤٨١ ١٤٨٢ ١٤٨٣ ١٤٨٤ ١٤٨٥ ١٤٨٦ ١٤٨٧ ١٤٨٨ ١٤٨٩ ١٤٩٠ ١٤٩١ ١٤٩٢ ١٤٩٣ ١٤٩٤ ١٤٩٥ ١٤٩٦ ١٤٩٧ ١٤٩٨ ١٤٩٩ ١٥٠٠ ١٥٠١ ١٥٠٢ ١٥٠٣ ١٥٠٤ ١٥٠٥ ١٥٠٦ ١٥٠٧ ١٥٠٨ ١٥٠٩ ١٥١٠ ١٥١١ ١٥١٢ ١٥١٣ ١٥١٤ ١٥١٥ ١٥١٦ ١٥١٧ ١٥١٨ ١٥١٩ ١٥٢٠ ١٥٢١ ١٥٢٢ ١٥٢٣ ١٥٢٤ ١٥٢٥ ١٥٢٦ ١٥٢٧ ١٥٢٨ ١٥٢٩ ١٥٣٠ ١٥٣١ ١٥٣٢ ١٥٣٣ ١٥٣٤ ١٥٣٥ ١٥٣٦ ١٥٣٧ ١٥٣٨ ١٥٣٩ ١٥٤٠ ١٥٤١ ١٥٤٢ ١٥٤٣ ١٥٤٤ ١٥٤٥ ١٥٤٦ ١٥٤٧ ١٥٤٨ ١٥٤٩ ١٥٥٠ ١٥٥١ ١٥٥٢ ١٥٥٣ ١٥٥٤ ١٥٥٥ ١٥٥٦ ١٥٥٧ ١٥٥٨ ١٥٥٩ ١٥٦٠ ١٥٦١ ١٥٦٢ ١٥٦٣ ١٥٦٤ ١

orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."(Al-Qashas(28):26)⁴⁶

Pemahaman disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn taimiyah mengatakan definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang, dan kekuatan taktik atau strategi perang. Karena perang adalah taktik dan strategi.

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap Aturan-Nya. Selain itu melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya. Tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezholiman, penipuan, intimidasi/kecenderungan terhadap golongan tertentu.⁴⁷

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan untuk mengetahui yang paling patut dan layak menduduki sebuah jabatan, harus ditentukan maksud dan tujuan dari adanya jabatan tersebut, kemudian difikirkan bagaimana caranya (menggunakan media/fasilitas untuk menyempurnakan tujuan itu. Hal ini bisa dilakukan dengan membuat program-program atau langkah strategis untuk meraihnya, dengan demikian diharapkan bisa menemukan sosok yang patut dan layak untuk mengemban tanggung jawab sebuah pekerjaan adalah persoalan pokok (krusial) untuk menemukan calon pegawai yang ideal.

⁴⁶*Ibid.*

⁴⁷Ibrahim Abu Sinn, Ahmad, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), ed. 1, h. 106.

Kemudian selanjutnya adalah seleksi ujian pada calon pegawai. Dalam memberikan ujian seleksi kepada calon pegawai adalah persoalan asasi (pokok) dalam Islam. Hal ini setidaknya dicerminkan dari sikap Rasulullah ketika mengangkat Muadz bin jabal sebagai pejabat kehakiman. Pilihan merupakan hasil seleksikolektif, diawal perkembangan Islam jabatan kepegawaian tidak membutuhkan ujian seleksi bagi calon pegawai, tetapi hanya melalui konsesus pendapat para sahabat. Bukan hanya pendapat pribadi atau khalifah/gubernur, hal ini bisa dimaklumi, karena masyarakat muslim pada saat itu masih relatif kecil sehingga relatif mudah untuk mengetahui orang-orang yang shaleh yang layak dan patut menjadi pegawai.⁴⁸

Pernyataan Khalifah Ali bin Abi Thalib ra kepada Gubernur Mesir Asytar Al-Nukhai, memberikan petunjuk yang jelas tentang mekanisme pemilihan calon pegawai,” jika engkau ingin mengangkat pegawai maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat.

Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketaqwaannya dan keturunan orang yang shaleh. Serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan.

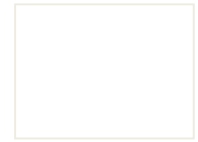
Prosesi pemilihan calon pegawai dalam Islam, memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas

⁴⁸*Ibid.*, h. 109.

dan tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Kemudian dilakukan seleksi terhadap beberapa calon pegawai yang sedang berkompetensi.

Prosesi pemilihan calon pegawai yang dilakukan institusi atau perusahaan dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi di awal pengembangan Islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Rasullullah dan khulafaurasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membebankan tugas dan tanggung jawab kepada orang yang tidak mampu mengembannya.⁴⁹

⁴⁹*Ibid.*, h. 111.



BAB IV

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP APLIKASI REKRUTMEN UNIT USAHA *LABOUR SUPPLY* PADA KOPERASI KARYAWAN PT. IKPP DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM

A. Aplikasi Rekrutmen Unit Usaha *Labour Supply* pada Koperasi karyawan PT. IKPP

Koperasi karyawan PT. IKPP pada awalnya mendapatkan tawaran dari perusahaan untuk mengelola tenaga kerja yang ada disekitar lingkungan perusahaan. Perusahaan hanya menawarkan dengan maksud agar koperasi karyawan PT. IKPP menjadi lebih berkembang. Koperasi karyawan PT. IKPP dipercaya oleh perusahaan untuk melaksanakan pemberian pekerjaan kepada karyawan. Dalam pelaksanaan pemberian pekerjaan ini, karyawan yang bekerja melalui unit usaha *labour supply* ini harus melengkapi persyaratan yang telah ditetapkan yaitu sebagai berikut:

1. Persyaratan rekrutmen

Adapun persyaratan rekrutmen pada Kopkar PT. IKPP yaitu sebagai berikut:

- a. Maksimal berpendidikan SLTA karena karyawan yang direkrut merupakan buruh atau karyawan kontrak jadi tidak perlu harus berpendidikan S-1. Calon karyawan yang diutamakan adalah yang mempunyai keahlian sesuai dengan *job* yang telah ditawarkan.
- b. Diutamakan laki-laki karena pekerjaan yang dilakukan nanti adalah dilapangan, dan dari Kopkar sendiri tidak mengharuskan persyaratan

tertentu, bagi yang masih lajang maupun sudah berkeluarga bisa memenuhi syarat.

- c. Usia maksimal adalah 52 tahun dan usia minimal yaitu 18 tahun, usia maksimal masih bisa sampai umur 52 tahun karena dalam pekerjaan ini mengutamakan skill dan selain itu syarat karyawan yang akan didaftarkan di jamsostek batas umur yang diberikan adalah sampai umur 54 tahun jadi pihak koperasi masih bisa memanfaatkan keahliannya selama 3 tahun sampai batas umur yang telah ditetapkan.
- d. Diutamakan yang pernah mempunyai pengalaman kerja, pada dasarnya tidak dibutuhkan keahlian karena disini *basicnya* hanya seorang buruh.
- e. Domisili (asal) tidak begitu diutamakan, tetapi yang paling sering diambil yaitu disekitar *job* lokasi yang telah diberikan.
- f. Sehat jasmani dan rohani
- g. Mau bekerja keras
- h. Harus disiplin¹

2. Proses Memasukkan Lamaran

Setelah pelamar melengkapi persyaratan yang telah ditetapkan oleh koperasi maka langkah selanjutnya yaitu memasukkan lamaran tersebut ke koperasi, surat lamaran ini biasanya bisa diantarkan langsung oleh orang yang bersangkutan kepada pihak koperasi, atau surat lamaran tersebut dititipkan kepada orang yang dipercaya, dan kemudian orang tersebut yang akan mengantarnya ke koperasi.

¹Syamsurijal, Ketua Kopkar IKPP, *Wawancara*, Perawang, 10 Agustus 2012.

Setelah surat lamaran terkumpul maka pihak Koperasi akan mendata para calon karyawan yang akan dipekerjakan nantinya. Dan selanjutnya pihak Koperasi akan menghubungi calon karyawan yang akan dipekerjakan untuk dipanggil tes selanjutnya.

Sebelum memasukkan lamaran, untuk mengetahui apakah ada lowongan pekerjaan atau tidak biasanya pihak Koperasi bekerja sama dengan mitra pemberi kerja yaitu perusahaan atau disebut mitra yang bekerja sama dalam hal pekerjaan ini. Pengumuman ada atau tidaknya lowongan pekerjaan akan ditempelkan pada papan pengumuman ditempat mitra pemberi kerja tersebut.²

3. Proses seleksi yang dilakukan oleh unit usaha *labour supply*

Langkah-langkah yang harus ditempuh calon karyawan yaitu:

- a. Seleksi administrasi yaitu, seleksi yang dilakukan untuk menentukan apakah calon karyawan tersebut memenuhi syarat dan akan dipanggil dan dilakukan seleksi. Pelamar harus mempersiapkan dan menunjukkan ke koperasi kelengkapan-kelengkapan administrasi yang telah dicantumkan dalam pengumuman.
- b. Tes wawancara (*interview*)

Dalam tes wawancara ini calon karyawan akan ditanya tentang seputar pekerjaan, misalnya apa pengalaman anda selama ini ? dan apa saja yang belum anda ketahui atau anda kuasai dalam pekerjaan ini?

²T. Kasanova, Pengurus Unit LBS, *Wawancara*, Perawang, 16 Agustus 2012.

Dan ditambah juga dengan pertanyaan seputar tentang lokasi pekerjaan yang akan ditempatinya dan bagaimana pengalamannya sebelumnya.

c. Tes lapangan

Setelah tes wawancara /interview calon karyawan tersebut akan langsung dites dilapangan secara langsung, calon karyawan dites sesuai dengan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya, jika calon karyawan bisa melaksanakan tes dengan baik sesuai dengan yang diharapkan maka pihak koperasi akan langsung memberikan pekerjaan kepada calon karyawan dengan memberikan kontrak kerja secara langsung.³

Dalam pengelolaan unit usaha *labour supply* ini koperasi menerima pekerjaan tersebut dari PT. AA (Arara Abadi), kemudian pihak pemberi pekerjaan dan pengelola pekerjaan ini terikat dengan sebuah perjanjian yang dinamakan SKK (Surat Kontrak Kerjasama). Di dalam surat kontrak kerjasama ini akan dijelaskan tentang kualifikasi dan penempatan, ruang lingkup kerja, upah, jam kerja/waktu kerja, larangan dan sanksi, pengunduran diri, berakhirnya perjanjian, barang-barang inventaris, perubahan perjanjian serta perbedaan pendapat.

Dalam hal ini koperasi karyawan PT. IKPP disebut sebagai pihak pertama, untuk karyawan yang akan diikat kontrak selanjutnya disebut pihak kedua. Pihak pertama dan pihak kedua apabila telah

³Dedi Gumara, Pengurus Unit LBS, *Wawancara*, Perawang, 16 Agustus 2012.

mencapai kata sepakat dan menyatakan mengikat diri satu dengan lainnya untuk mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1) Kualifikasi dan penempatan

Pihak kedua diterima bekerja oleh pihak pertama sebagai karyawan kontrak untuk jangka waktu selama 6 bulan

2) Ruang lingkup kerja

Dalam hal ini pihak pertama memberikan pekerjaan kepada pihak kedua, dan pihak kedua menerima dan menyetujui serta melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab

3) Upah

Sebagai imbalan atau upah atas pelaksanaan tugas atau pekerjaan, sebagaimana yang telah disebutkan kedua belah pihak sepakat bahwa besarnya upah diperhitungkan berdasarkan hari kerja, dalam hal ini pembayaran upah menganut system *no work no pay*, sehingga bila pihak kedua tidak masuk bekerja maka upah akan dipotong secara proporsional.

4) Jam kerja/waktu kerja

Pada dasarnya jam kerja karyawan kontrak (kkwt) disamakan dengan jam kerja pihak pemberi kerja (PT.Arara Abadi). Waktu kerja untuk karyawan disesuaikan dengan kebutuhan kerja pemberi kerja (PT. Arara Abadi) dan pengaturannya dilapangan diatur oleh

pengawas Distrik setelah berkoordinasi dengan pengurus koperasi atau yang ditunjuk oleh pengurus Kopkar IKPP.

5) Larangan dan sanksi

Selama sebelum berakhirnya perjanjian/ kontrak ini maka pihak kedua tidak diperkenankan mengadakan hubungan kerja (perjanjian kerja) dengan yang lain. Dan bila ternyata pihak kedua diketahui mengadakan hubungan kerja dengan pihak lain maka segala resiko kerja yang timbul menjadi tanggungan pihak kedua dan perjanjian ini dapat diputus oleh pihak pertama tanpa syarat dan tanpa adanya tuntutan.

6) Pengunduran diri

Pihak kedua dapat mengakhiri kesepakatan kerja ini sebelum berakhirnya jangka waktu dengan memberitahukan kepada pihak pertama minimal 1 bulan sebelumnya dengan menyelesaikan segala kewajibannya terhadap masing-masing pihak.

7) Pembatalan kesepakatan kerja

Pihak pertama berhak untuk setiap saat melakukan pembatalan kesepakatan kerja dengan pihak kedua apabila pihak kedua melakukan tindakan atau perbuatan melawan hukum, melakukan tindakan atau perbuatan yang melanggar tata tertib atau aturan yang berlaku di Koperasi, dianggap tidak cakap dalam melaksanakan tugas/pekerjaan ataupun melalaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta adanya perubahan system

management di koperasi. Dalam hal pembatalan kesepakatan kerja pihak pertama tidak mempunyai tanggung jawab untuk membayar honorarium dan fasilitas serta kewajiban lainnya yang belum diberikan dan pihak kedua tidak berhak menuntut.

8) Berakhirnya perjanjian

Perjanjian/ kontrak ini dapat diperpanjang atas kesepakatan kedua belah pihak untuk jangka waktu dan syarat-syarat yang sama maupun berbeda dengan pemberitahuan minimal 1 (satu) bulan sebelumnya. Setiap berakhirnya masa kontrak kerja, maka karyawan yang bersangkutan berhak mendapat cuti minimal 3 (tiga) hari kerja, dan dapat bekerja kembali selama masih dibutuhkan oleh pihak pertama. Dan setiap kontrak kerja berakhir maka karyawan yang bersangkutan wajib menanda tangani kontrak kerja yang baru sesuai dengan kebutuhan pihak pertama.

9) Barang-barang inventaris

Pihak pertama menyediakan peralatan kerja dan fasilitas lainnya dan pada saat berakhirnya perjanjian ini, pihak kedua wajib mengembalikan semua perlengkapan kerja, inventaris atau fasilitas lainnya.

10) Perubahan perjanjian

Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kesalahan/kekeliruan atau hal-hal yang kurang atau belum cukup diatur dalam perjanjian ini, maka kedua belah pihak setiap saat dapat mengadakan

perubahan/perbaikan sebagaimana mestinya dengan memperhatikan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

11) Perbedaan pendapat

Perbedaan penafsiran yang timbul akan diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan apabila musyawarah tersebut tidak membawa hasil, maka diselesaikan menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku.⁴

4. Pelaksanaan tes pekerjaan

Pelaksanaan tes pekerjaan dilaksanakan pada saat beberapa hari setelah pekerja yang dibutuhkan telah didapatkan, maka pihak koperasi akan langsung menghubungi dan akan langsung dipanggil tes untuk pekerjaan. Jika calon tenaga kerja tersebut memenuhi standar yang telah ditetapkan maka tenaga kerja tersebut akan langsung dipakai/disebut juga dengan sistem praktis.

Setelah dianggap memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka terlebih dahulu akan dilakukan tes pekerjaan di lapangan selama seminggu, apabila ternyata tes itu sesuai dan dapat dilaksanakan dengan baik maka pekerja tersebut akan langsung diikat kontrak oleh Koperasi. Pelaksanaan tes seperti ini dilakukan karena mengingat banyak pekerja yang begitu saja berhenti ditengah jalan/putus kontrak ditengah jalan. Jika kontrak terputus sebelum masa kontrak habis maka pekerja tersebut akan dikenakan sanksi.

⁴PKWT Kopkar IKPP.

Dalam hal ini jika ternyata ada yang melanggar perjanjian maka sanksinya akan secara langsung di putusi hubungan kerja (PHK), adanya pekerja yang melanggar sanksi diketahui langsung dari perusahaan pemberi kerja yang melaporkan langsung kepada pihak koperasi, dan selanjutnya koperasi yang memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar perjanjian tersebut. pelanggaran disini yaitu seperti permasalahan mencuri, berkelahi didalam lokasi pekerjaan, atau karyawan tersebut melakukan pekerjaan ganda ditempat lain sementara karyawan tersebut masih terikat kontrak dengan pihak koperasi karyawan.

5. Pengumuman Penerimaan Kerja dan sistem Penilaian kerja

Pengumuman penerimaan kepada pihak yang akan dipekerjakan yaitu berupa informasi langsung dari tempat pekerjaan, jika pekerja diterima maka akan langsung diberitahu oleh pihak yang bersangkutan, atau pada saat melaksanakan tes langsung maka pada saat itu juga akan diberitahu dan diumumkan penerimaannya.

Sistem penilaian kerja yang dipakai oleh koperasi yaitu melihat langsung keadaan yang nyata/real di lapangan, misalnya penilaian kerja dilihat dari incident atau kecelakaan kerja yang terjadi baik yang disengaja ataupun tidak sengaja. Jika terjadi kecelakaan kerja maka akan merugikan dirinya sendiri. Yang paling terpenting adalah hanya dari skill atau kemampuan yang dimiliki oleh sipekerja tersebut dan pengalaman kerjanya, jadi nilai tidak begitu difokuskan karena disini memakai tenaga pengalaman. Kelemahan dari tenaga pengalaman ini sendiri yaitu masa

kerjanya relatif singkat karena terhalang dengan usia dan batas masa kontrak yang telah ditetapkan. Dan dari koperasi karyawan itu sendiri jika koperasi mengambil pekerja dari tenaga pemula atau yang belum berpengalaman sama sekali maka perusahaan tempat pemberi kerja akan banyak komplain terhadap koperasi, oleh sebab itulah koperasi karyawan cenderung mengambil tenaga skill atau keahlian.

Perusahaan menawarkan pengelolaan mengenai tenaga kerja ini dengan maksud agar koperasi menjadi semakin berkembang, yakni usaha yang dijalankan tidak hanya bergerak disatu unit saja, melainkan berkembang ke unit usaha lain, dan ini berarti bahwa keuntungan yang didapat oleh koperasi tidak hanya dari anggota saja. Jika dilihat perkembangan koperasi bisa lebih besar dari Perseroan Terbatas (PT), PT mempunyai batas-batas nilai proyek, sedangkan koperasi tidak terbatas.

Pada awalnya koperasi mendapat tawaran dari perusahaan untuk mengelola tenaga kerja ini, dengan maksud sebagai wadah dari pekerjaan itu sendiri, koperasi mengelola tenaga kerja dan menggaji karyawan tersebut. disini koperasi selain bekerja sama dengan PT. IKPP, koperasi juga bekerja sama dengan PT. Arara Abadi. Arara Abadi adalah sebuah perusahaan yang bernaung dibawah PT. IKPP yang bergerak dibidang penegelolaan HTI (Hutan Tanam Industri), dulunya manajemen PT. Arara Abadi dinamakan *Forestry*. Pada awalnya PT. Arara Abadi dan PT. IKPP berada dalam satu manajemen, namun sekarang telah dipisah karena peraturan pemerintah yang mewajibkan sebuah perusahaan harus mengatur

rumah tangganya sendiri, dan tidak boleh memonopoli suatu pekerjaan itu. Memang dulunya PT. IKPP dan PT. Arara Abadi adalah satu grup, tetapi pengelolaan masing-masing perusahaan berbeda, namun keanggotaan kedua perusahaan tersebut tetap dalam koperasi karyawan PT. IKPP. Koperasi menjadi pemersatu dari dua perusahaan tersebut, oleh karena itu karena adanya permintaan tenaga kerja dari perusahaan maka terbentuklah unit usaha *labour supply* ini. Dengan sistem yang diberikan oleh perusahaan ini, koperasi mendapatkan banyak kemudahan, salah satunya jika PT itu berdiri sendiri dan apabila pekerjaan itu tidak berlanjut, maka yang akan menanggung biayanya adalah perusahaan itu sendiri, oleh sebab itulah perusahaan bekerjasama dengan koperasi dalam mengelola tenaga kerja ini.⁵

Keuntungan koperasi karyawan PT. IKPP bekerjasama dengan PT. IKPP yaitu koperasi mendapatkan *fee* dari perusahaan. Keuntungan yang didapat yaitu dari selisih gaji yang dibayar dengan tagihan yang ditagih ke Perusahaan. Pembayaran gaji kepada karyawan disesuaikan dengan jabatan karyawan tersebut berada pada level berapa, dan juga dilihat dari skill yang mereka miliki, apakah karyawan tersebut memiliki skill atau tidak. Pemberian upah/gaji kepada karyawan ditetapkan berdasarkan standar yang telah dibuat oleh perusahaan dan tentu saja berpedoman kepada Standar Upah Propinsi (SUP).

⁵Dedi Gumara, Pengurus Unit LBS, *Wawancara*, Perawang, 28 September 2012.

B. Persepsi Karyawan terhadap Aplikasi Rekrutmen Unit Usaha *Labour Supply* pada Koperasi Karyawan Indah Kiat Pulp & Paper

Praktek rekrutmen merupakan praktek mencari karyawan untuk dipekerjakan pada sebuah lembaga atau perusahaan. Dalam suatu perekrutan karyawan kita tidak hanya memperhatikan aplikasi rekrutmennya saja, tetapi kita juga harus memperhatikan persepsi dari karyawan yang telah direkrut.

Menurut wawancara penulis dengan pengurus unit *labour supply* Bapak Dedi Gumara beliau mengatakan,” bahwa respon karyawan terhadap perekrutan yang dilaksanakan oleh koperasi menimbulkan berbagai persepsi dari syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan yang akan dipekerjakan melalui unit usaha *labour supply* ini.⁶

Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap unit usaha *labour supply* tersebut akan tampak pada pembahasan berikut:

Tabel IV.1
Persepsi Karyawan Mengenai Keterbukaan Koperasi Terhadap Pengumuman Adanya Lowongan Pekerjaan

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat terbuka	12 orang	25 %
Terbuka	27 orang	56,25 %
Tidak terbuka	9 orang	18,75 %
Jumlah	48 orang	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa keterbukaan pengurus koperasi terhadap pengumuman adanya lowongan pekerjaan terdapat 12 orang atau sekitar 25% yang menyatakan sangat terbuka, 27 orang atau sekitar 56,25%

⁶Dedi Gumara, Pengurus Unit LBS, *Wawancara*, Perawang, 30 September 2012.

yang menyatakan terbuka, dan 9 orang atau sekitar 18,75% yang menyatakan tidak terbuka.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang direkrut oleh koperasi berpendapat bahwa pengumuman adanya lowongan pekerjaan yang ada di koperasi bersifat terbuka, dan ada yang menyatakan tidak terbuka karena lowongan pekerjaan tidak dalam bentuk pengumuman, tetapi karyawan berusaha mencari tahu sendiri adanya lowongan pekerjaan di koperasi tersebut.

Tabel IV.2
Persepsi Karyawan Terhadap Pelaksanaan Tes Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	9 orang	18,75 %
Baik	30 orang	62,5 %
Tidak baik	9 orang	18,75%
Jumlah	48 orang	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan tes pekerjaan yang dilakukan oleh pihak koperasi terdapat 9 orang atau sekitar 18,75% yang menyatakan sangat baik, 30 orang atau sekitar 62,5% yang menyatakan baik, dan 9 orang atau sekitar 18,75% yang menyatakan tidak baik.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tes yang dilakukan berjalan dengan baik. Dan karyawan yang telah direkrut sebagian besar menyatakan pelaksanaan tes pekerjaan yang dijalankan baik, namun ada juga karyawan yang merasa tes pekerjaan tersebut tidak baik. Menurut Kriston,⁷ Pelaksanaan tes pekerjaan tersebut tidak baik karena pada saat dites

⁷Kriston, Karyawan, *Wawancara*, Perawang, 2 November 2012.

senior yang memberikan tes kepada junior sedikit mempersulit dengan menanyakan hal yang lebih sulit tentang pekerjaan yang akan diberikan untuk mereka.

Tabel IV.3
Persepsi Karyawan Terhadap Keadilan Dalam Pelaksanaan
Persyaratan

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat adil	6 orang	12,5 %
Adil	36 orang	75 %
Tidak adil	6 orang	12,5 %
Jumlah	48 orang	100 %

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa keadilan yang dilakukan pada saat pelaksanaan persyaratan terdapat 6 orang atau sekitar 12,5% yang menyatakan sangat adil, 36 orang atau sekitar 75% yang menyatakan adil, dan 6 orang atau sekitar 12,5% yang menyatakan tidak adil.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang telah direkrut sebagian besar menyatakan dalam pelaksanaan persyaratan mereka diperlakukan dengan adil, namun ada juga sebagian karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil. Menurut kriston,⁸ hal ini tidak adil karena dia merasa posisi pekerjaan sama tetapi tidak diperlakukan dengan sama /haknya tidak sama, contohnya dari jaminan kesehatan, karyawan yang mempunyai basic/keahlian lebih diutamakan, mereka mendapatkan jaminan kesehatan hingga ke anak mereka. sementara yang tidak mempunyai basic tidak mendapatkan hak yang sama.

⁸Kriston, Karyawan, *Wawancara*, Perawang, 2 November 2012.

Tabel IV.4
Persepsi Karyawan Terhadap Tes Yang Diberikan Oleh Koperasi

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat mudah	21 orang	43,75 %
Mudah	24 orang	50 %
Sulit	3 orang	6,25 %
Jumlah	48 orang	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tes pekerjaan yang diberikan oleh Koperasi terdapat 21 orang atau sekitar 43,75% yang menyatakan sangat mudah, 24 orang atau sekitar 50% yang menyatakan mudah, dan 3 orang atau sekitar 6,25% yang menyatakan sulit.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tes pekerjaan yang diberikan oleh koperasi sebagian karyawan menyatakan tes pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah, namun ada juga karyawan yang menyatakan sulit karena mereka tidak mempunyai keahlian di bidang tersebut.

Tabel IV.5
Persepsi Karyawan Terhadap Pelayanan Tes

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat bagus	6 orang	12,5 %
Bagus	30 orang	62,5 %
Tidak bagus	12 orang	25 %
Jumlah	48 orang	100 %

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pelayanan tes yang dilakukan terdapat 6 orang atau sekitar 12,5% yang menyatakan sangat bagus, 30 orang atau sekitar 62,5% yang menyatakan bagus, dan 12 orang atau sekitar 25% yang menyatakan tidak bagus.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang telah direkrut berpendapat bahwa pada saat pelayanan tes mereka diperlakukan secara bagus, namun ada juga yang menyatakan tidak bagus karena sebagian ada yang menyatakan disini mereka merasa dibedakan.

Tabel IV.6
Persepsi Karyawan Terhadap Potongan Fee Yang Diambil Oleh Koperasi

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat wajar	6 orang	12,5 %
Wajar	36orang	75 %
Tidak wajar	6 orang	12,5 %
Jumlah	48 orang	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa potongan fee yang diambil oleh Koperasi terdapat 6 orang atau sekitar 12,5% yang menyatakan sangat wajar, 36 orang atau sekitar 75% yang menyatakan wajar, dan 6 orang atau sekitar 12,5% yang menyatakan tidak wajar.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang telah direkrut menyatakan potongan fee yang diambil oleh koperasi adalah wajar. Namun ada juga karyawan yang merasa tidak wajar karena tidak mengalami kenaikan gaji.

Tabel IV.7
Persepsi Karyawan Terhadap Gaji Yang Diberikan Oleh Koperasi

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	-	-
Sesuai	42	87,5 %
Tidak sesuai	6	12,5 %

Jumlah	48 orang	100 %
--------	----------	-------

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat sesuai, 42 orang atau sekitar 87,5% yang menyatakan sesuai, dan 6 orang atau sekitar 12,5% yang menyatakan tidak sesuai.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan gaji yang diberikan sesuai, namun ada karyawan yang merasa gaji yang diberikan belum sesuai, alasannya karena setelah beberapa tahun mereka bekerja tetapi tidak pernah mengalami kenaikan gaji dan tetap berstatus sebagai karyawan kontrak.

Tabel IV.8
Persepsi Karyawan Terhadap Jam Kerja Yang Diberikan Oleh Koperasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	12	25 %
Sesuai	36	75 %
Tidak sesuai	-	-
Jumlah	48 orang	100 %

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 12 orang atau sekitar 25% menyatakan sangat sesuai, 36 orang atau sekitar 75% menyatakan sesuai, dan tidak ada yang menyatakan tidak sesuai.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jam kerja yang diberikan ternyata sesuai dengan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, dan waktu kerja yang diberikan untuk pekerja disesuaikan dengan kebutuhan kerja.

Tabel IV.9
Persepsi Karyawan Terhadap Penempatan Karyawan Yang Dilakukan Oleh Koperasi

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	6 orang	12,5 %

Sesuai	42 orang	87,5 %
Tidak sesuai	-	-
Jumlah	48 orang	100 %

Sumber: Data Olahan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa penempatan karyawan yang dilakukan oleh koperasi terdapat 6 orang atau sekitar 12,5% yang menyatakan sangat sesuai, 42 orang atau sekitar 87,5% yang menyatakan sesuai, dan tidak ada responden yang mengatakan tidak sesuai.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang telah direkrut menyatakan penempatan yang dilakukan oleh koperasi telah sesuai dengan skill atau keahlian mereka masing-masing.

Tabel IV.10
Persepsi Karyawan Terhadap Kebijakan Yang Dilakukan Koperasi
Dan Perusahaan Dalam Perekrutan Karyawan

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	12 orang	25 %
Baik	30 orang	62,5 %
Tidak baik	6 orang	12,5 %
Jumlah	48 orang	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas diketahui bahwa kebijakan yang dilakukan Koperasi dan perusahaan dalam perekrutan karyawan terdapat 12 orang atau sekitar 25% yang menyatakan sangat baik, 30 orang atau sekitar 62,5% yang menyatakan baik, 6 orang atau sekitar 12,5% yang menyatakan tidak baik.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap perekrutan ini sudah baik, dan artinya semua kebijakan yang berlaku sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

C. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Aplikasi Rekrutmen Unit Usaha *Labour Supply* Pada Koperasi Karyawan PT. IKPP

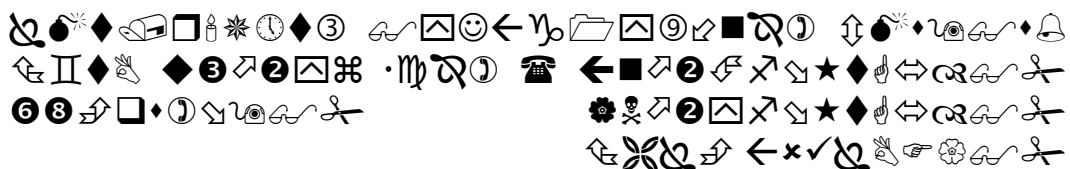
Pada bagian ini, penulis akan menjelaskan tinjauan ekonomi Islam terhadap aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada koperasi karyawan PT. IKPP.

1. Persyaratan Rekrutmen

Kriteria pendidikan yang direkrut pada koperasi karyawan PT. IKPP dalam mencari tenaga kerja di koperasi karyawan PT. IKPP pada dasarnya adalah lulusan SLTA, dengan persyaratan asalkan ada kemauan yang tinggi, jujur, disiplin, dll. Karena tujuan perusahaan adalah mencapai target yang optimal.

Seiring dengan perkembangan dan persaingan antar koperasi yang lain, maka perekrutan tenaga kerja tidak mutlak lulusan SD,SLTP, dan SLTA dan tidak harus lulusan S1. Karena tenaga kerja yang diutamakan disini adalah yang mempunyai keahlian. Bagi koperasi lulusan SD atau SLTA sudah cukup asalkan mempunyai keahlian dan kemampuan dibidangnya selain itu juga sudah sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh koperasi.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang berbunyi:



Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk*

bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."(QS.Al-qasash:26)⁹

Yang menjelaskan bahwa kekuatan dan amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon tenaga kerja. Amanah disini artinya adalah dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Disamping itu persyaratan rekrutmen yang telah ditetapkan oleh Koperasi yaitu diutamakan yang pernah mempunyai pengalaman kerja atau keahlian kerja, karena tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah karyawan yang bisa siap dipakai dilapangan. Islam menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap memerintahkan umat islam mengajarkan semua jenis kerja dengan tekun dan sempurna, dan keahlian yang dimiliki seseorang juga bergantung kepada kesehatan fisik. Kesehatan fisik mempunyai kaitan sangat erat dengan kecakapan seorang buruh atau tenaga kerja. Begitu juga dengan seorang pekerja yang jujur dan bertanggung jawab, yang menyadari tugas dan tanggung jawabnya akan bekerja lebih kuat dan tekun.¹⁰

⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bogor, Syamiil Al-Qur'an,2007), h. 388.

¹⁰Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 262.

2. Proses Seleksi yang dilakukan oleh unit usaha *labour supply*

A. Jujur

“6𐌲■📖◆6 ◆♠▪️2▣○ ☺▣😊☼⚙️𐌶① 🏹👉→🔔
 ◆2▣🌀◀️← ☺◆🐦 ⚙️🕒🔍○🕒◆▣☒🗪🗜️📷📖☺☹️✂️
 ✎Ⅱ•➡️◆📖 ☺◆🐦◆▣ ☺▣&℥🌀🌀🐦
 ✎🌀📈◆🗻🗪📖☺☹️✂️◆▣ ✎🌀📈🔴☼“☺✂️◆▣
 🕒▣📖◆▣ 🏹📈📖▣🗪🗻📖☺☹️✂️ 𐌶3🏹2◆↔️𐌶📖
 ☺◆🐦 ★🖋️☺☺☺𐌶📖 📞✂️▣📈📖𐌶3📈📈→🏹
 🔍○𐌶📖 🏹📈✎9◆🌀🗪③ ↔️📈📖

Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan sama sekali, akan tetapi seleksi kejujuran menghantarkan

¹²Al-Qur' An dan Terjemahan, *op. cit*, h., 154.

seseorang memperoleh kepercayaan bahkan kepercayaan tingkat internasional. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang tersebut perlu dilakukan seleksi, sehingga dapat diperoleh SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Setiap organisasi maupun pribadi mempunyai peluang untuk sukses, dan ini merupakan sebuah kesempatan yang mahal. Namun untuk dapat sukses diperlukan kemampuan, tetapi bukan sembarang kekuatan. Untuk memperoleh sukses mari kita berkualitas, dan dapat diandalkan.¹³

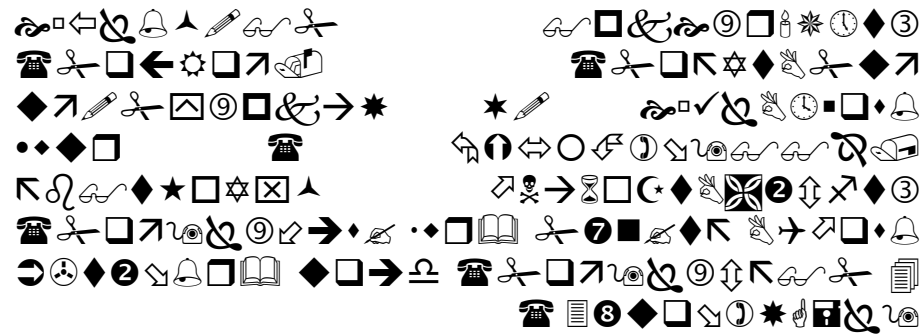
Dari ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam proses seleksi sifat jujur adalah salah satu point terpenting karena dalam menyeleksi tenaga kerja haruslah benar-benar merekrut orang-orang yang layak untuk dipekerjakan, dan tidak membedakan dalam hal apapun.

B. Adil

Dalam beraktivitas di dunia kerja dan bisnis, Islam mengharuskan untuk berbuat adil, tak terkecuali kepada pihak yang tidak disukai. Pengertian adil dalam Islam diarahkan agar hak orang lain, hak lingkungan sosial, hak semesta dan hak Allah dan Rasulnya berlaku sebagai *stakeholder* dari perilaku adil seseorang. Semua hak-hak tersebut harus ditempatkan sebagaimana mestinya (sesuai aturan syariah). Tidak mengakomodir salah satu hak di atas, dapat

¹³Veithzal Rifai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), Cet. ke-1, h. 210.

menempatkan seseorang tersebut pada kezaliman. Karena orang yang adil akan lebih dekat kepada ketakwaan.¹⁴ Allah SWT berfirman:



Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah karena adil itu lebih dekat dengan takwa. (Al-Maidah:8)*¹⁵

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam melakukan perekrutan kita haruslah berlaku adil, adil yang dimaksud di sini yaitu tidak ada unsur nepotisme atau mementingkan hubungan kekerabatan. Semua orang berhak berkompetensi dan mendapatkan keadilan dalam perekrutan ini.

C. Transparan

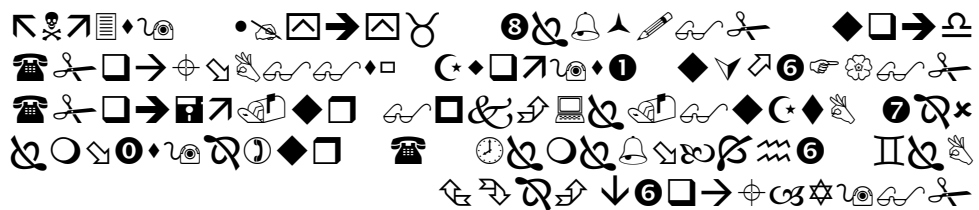
Dalam melakukan perekrutan hendaknya bersifat transparan, transparan yang dimaksud di sini yaitu ketika akan merekrut karyawan maka pengumuman diinformasikan secara luas agar semua orang yang akan melamar pekerjaan bisa mengetahui adanya lowongan di tempat tersebut, bukan hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja

¹⁴Faisal Badrun, dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta: Kencana,2006), Cet. ke-1, h. 91.

¹⁵ Al-Qur'an dan Terjemahan, *op.cit.*, h. 108.

sehingga bisa mengakibatkan lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. Ekonomi Islam memberikan anjuran agar kita lebih transparan dalam memberikan informasi apapun termasuk kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat dalam mencari sumber kehidupan, karena alam raya ini diciptakan Allah bukan hanya untuk satu orang atau golongan tetapi untuk semua umat. Sehingga kita harus memberikan kesempatan kepada semua umat untuk berlomba-lomba mendapatkan dengan kemampuan yang dimiliki.¹⁶

Allah SWT berfirman: (Al- Mulk:15)



Artinya: *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezkinya dan hanya kepadaNya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.* (Al-Mulk : 15)¹⁷

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa bumi ini adalah ciptaan Allah untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu, sehingga dalam hal ini tidak layak dalam rekrutmen kita hanya memprioritaskan seseorang hanya karena kedekatan hubungan saja, begitu juga dalam hal mengumumkan adanya lowongan pekerjaan pada suatu perusahaan tersebut, suatu proses perekrutan yang baik harus bersifat terbuka kepada

¹⁶ Muhammad Quthb Ibrahim, *Kebijakan Ekonomi Umar Bin Khatab*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2002), Cet. ke-1, h. 47.

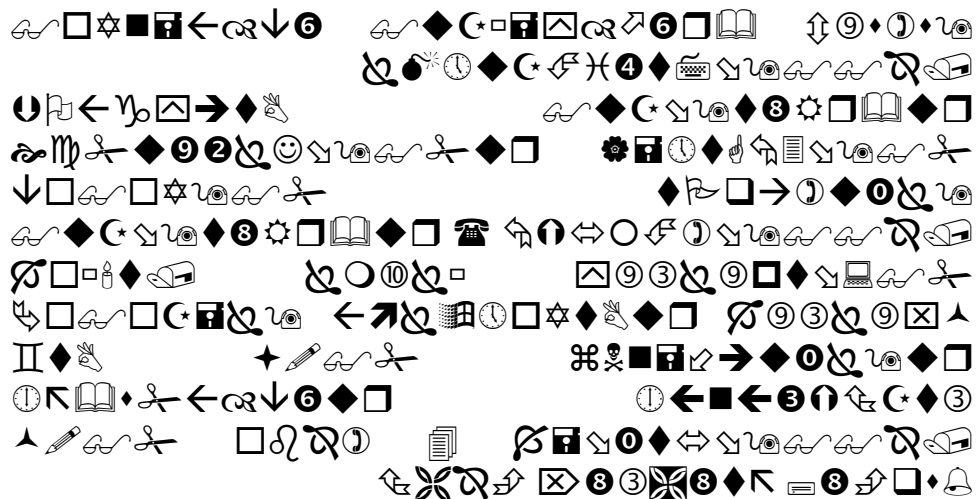
¹⁷ Al-Qur'an dan Terjemahan, *op.cit.*, h. 563.

setiap orang, karena setiap orang berhak bersaing untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang layak.

2. Pelaksanaan tes pekerjaan

Islam sangat memperhatikan Keadilan, dan mengajak umat manusia kearah Keadilan. Keadilan merupakan salah satu sifat Allah Swt. Syariat Ilahi yang terkandung dalam al-Quranul karim menggambarkan Keadilan yang sebenarnya. Islam melarang kita berlaku zalim terhadap sesiapa sahaja, meskipun terhadap musuh yang kita benci sekalipun.¹⁸

Di dalam melaksanakan tes pekerjaan ini tidak terlepas dari keadilan. Allah Subhanahu wa Ta'ala tidak membebani umat manusia dengan berbagai syariat kecuali untuk menegakkan keadilan dan kebenaran. Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:



Artinya : “Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Alkitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan.” (Al Hadid: 25)¹⁹

¹⁸<http://www.shiar-islam.com/doc18.htm>

¹⁹Al-Qur'an dan Terjemahan, *op.cit.*, h. 789.

[illegible]































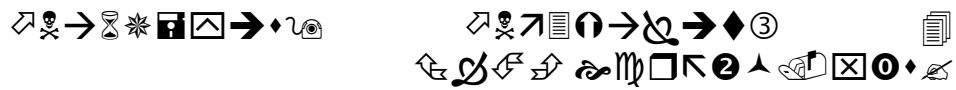






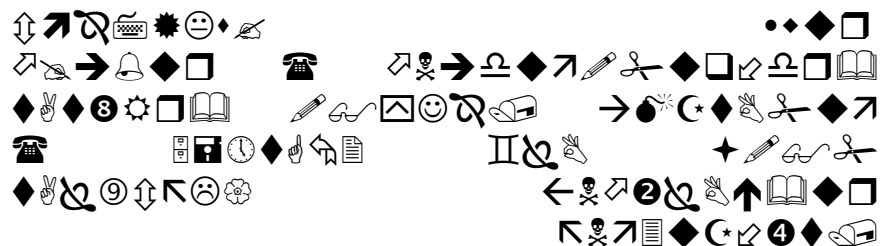
ㄟ②ㄟ✎🔪♦③ ▲✎👁✂ □㊦㊦① ✉
 ㊦Ⅱ⌚⚙️○↕○☀️“👁✂♦□↖✌↕⑨㊦➔㊦👁👁👁㊦✂ ✉
 ⑧🔪① ㊦👁✎👁👁♦✌③㊦①♦□
 ㊦Ⅱ♦ㄟ 📄⑥♦💧➡️⌚♦③♦□ 📄⑥■📁➡️②➔①㊦👁👁✂
 🔪➡️✎👁♦⊕↔️♦☒📄㊦👁👁✂
 ㊦🌀➡️♦📄㊦👁👁✂♦□ ☒②☒⌚☆←😊㊦👁👁✂♦□

²¹*Ibid.*, h. 773.



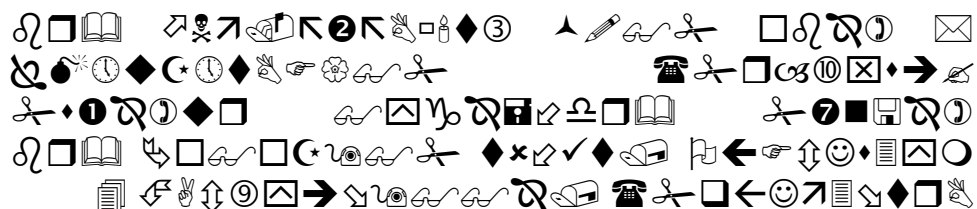
Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil, berbuat baik, dan member kepada kaum kerabat, serta melarang kekejian, kamungkaran, dan permusuhan. Dia member pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”. (An Nahl: 90)²²

Nabi muhammad Saw tugas pokoknya adalah bersikap adil di antara umat manusia. Allah telah memerintahkannya untuk menjelaskan hal itu kepada umatnya agar mereka belajar dan meneladani beliau karena beliau adalah teladan bagi seluruh umat manusia. Allah Subhanahu wa Ta’ala berfiman:



Artinya : Dan katakan, “Aku beriman kepada semua kitab yang Allah turunkan dan aku diperintahkan supaya berlaku adil di antara kamu”.(Asy Syura: 15)²³

Keadilan yang Islam serukan adalah keadilan mutlak yang memperlakukan seluruh umat manusia sama, sederajat. Allah Subhanahu wa Ta’ala. Berfiman:



Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu)

²²Ibid., h. 377.

²³Ibid., h. 695.

*apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.” (An Nisa’: 58).*²⁴

Keadilan mutlak yang dimaksud disini yaitu keadilan dalam memperlakukan para pekerja baik dalam pelaksanaan tes pekerjaan, pemberian persyaratan serta tidak berlaku semena-mena terhadap seseorang walaupun ia hanya seorang buruh kasar. Walau bagaimana pun kedudukan manusia di mata Allah tetaplah sama.²⁵

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum perekrutan yang dilakukan oleh koperasi baik dari cara memperlakukan karyawannya telah sesuai dengan prinsip dalam ekonomi Islam.

²⁴*Ibid.*, h. 113.

²⁵<http://www.hasanalbanna.com/islam-adalah-keadilan/>

3. Pengumuman penerimaan kerja dan sistem penilaian kerja

Dalam Islam dijelaskan bahwa hak kerja dalam Islam didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme, mengingat Islam sangat menekankan prestasi kerja, dalam pandangan Islam, menyerahkan urusan kepada orang lain yang tidak menguasainya, maka itu adalah tanda-tanda kehancuran. Khalifah Umar Ibn Khattab, berkata” *barang siapa menunjuk seseorang untuk suatu jabatan karena pertimbangan cinta dan kedekatan kekeluargaan, dan ia mempekerjakan hanya karena itu, maka ia telah berkhianat pada Allah, Rasul dan orang-orang beriman.*²⁶

Begitu juga halnya dengan mengumumkan penerimaan pekerjaan dan memberikan penilaian kerja pada karyawan, dalam memberikan penilaian kerja, islam menuntut adanya profesionalisme dan tidak mementingkan hubungan kekeluargaan atau nepotisme. Dari penjelasan tersebut penulis mengambil suatu analisa, bahwa aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* ini tidak bertentangan dengan agama dan prinsip ekonomi Islam karena dalam hal menerima karyawan yang akan dipekerjakan pihak koperasi berusaha berlaku profesional dan tidak adanya unsur nepotisme. Dan begitu juga dalam hal memberikan penilaian terhadap suatu pekerjaan, penilaian diberikan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

²⁶Muhammad Said, *op. cit.*, h. 50.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian, penganalisaan yang mendalam dan lebih tajam, maka pada bagian ini penulis akan menyimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat menjawab secara singkat rumusan dari masalah yang penulis tulis antara lain:

1. Aplikasi rekrutmen unit usaha *labour supply* pada Kopkar IKPP dilakukan dengan cara calon tenaga kerja yang akan melamar pekerjaan akan mengikuti persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak Koperasi karyawan. Pada intinya persyaratan yang paling diutamakan yaitu karyawan yang telah mempunyai pengalaman kerja, disiplin serta mau bekerja keras. Karena pekerjaan ini dilakukan dilapangan maka pihak pemberi kerja lebih mengutamakan tenaga kerja yang berpengalaman dan telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.
2. Dari analisis penulis bahwa sebagian besar persepsi karyawan terhadap aplikasi rekrutmen tersebut telah sesuai dengan standar perekrutan yang baik, walaupun ada sebagian yang menganggap perekrutan ini belum sesuai, namun hal ini dapat dilihat dari hasil responden yang sebagian besar telah menjawab dengan positif terhadap aplikasi rekrutmen pada koperasi karyawan ini.
3. Menurut tinjauan ekonomi Islam mengenai aplikasi rekrutmen pada koperasi karyawan Indah Kiat Pulp & Paper ini telah sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Karena tidak ada hal-hal yang melanggar syariat agama

Islam baik dari segi perekrutan maupun perlakuan terhadap karyawan yang telah direkrut. Sebagian besar karyawan menyatakan perekrutan ini telah sesuai sebagaimana mestinya.

B. Saran

1. Bagi Koperasi Karyawan PT. IKPP hendaklah lebih meningkatkan sistem rekrutmen menjadi lebih baik, dan lebih mengutamakan lagi keadaan para pekerja/buruh, berusaha untuk memberikan yang lebih baik kepada para pekerja yang telah dipekerjakan agar koperasi menjadi lebih berkembang, selain itu juga akan membantu jalannya perusahaan menjadi baik dan mempunyai tenaga kerja yang berkualitas.
2. Untuk pemerintah atau pembuat kebijakan perundang-undangan hendaklah membuat aturan undang-undang yang jelas dan perlu terus ditingkatkan dan agar tidak ada celah sedikitpun untuk diselewengkan, karena para pekerja /buruh sering diperbincangkan. Jika tidak diperhatikan maka banyak buruh/pekerja yang tidak diperhatikan nasibnya dan tidak mendapatkan hak-hak mereka yang semestinya mereka terima.
3. Kepada para sarjana Ekonomi Islam dan sarjana-sarjana dari fakultas lainnya, diharapkan untuk lebih aktif dalam memberikan sumbangan pemikiran yang bisa memberikan pencerahan dan solusi ditengah masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, 2008, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ak, Syahmin, 2010, *Hukum Kontrak Internasional*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Amanda Widodo, Frista, *Kamus Istilah Ekonomi*, Jombang: Lintas Media.
- Anoraga Panji, Ninik Widiyanti, 1999, *Manajemen Koperasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji, 2009, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, Sitio, 2001, *Koperasi Teori dan Praktek*, Jakarta: Erlangga.
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Azhar Basyir, Ahmad, 1996, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, Bandung: Mizan.
- Badrun, Faisal, dkk, 2006, *Etika Bisnis dalam Islam*, Jakarta: Kencana.
- Departemen Agama RI, 2007, *Al- Qur'an dan Terjemahan*, Bandung: Syaamil Al-Qur'an.
- Departemen Agama Republik Indonesia, 1996, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Semarang: CV Toha Putra.
- Djumialdji, F.x, 2006, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ginda, 2008, *Koperasi Potensi Pengembangan Ekonomi*, Pekanbaru: Suska Press.
- Hendrojogi, 2010, *Koperasi Asas-asas Teori dan Praktek*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hilman Iman, dkk, 2003, *Perbankan Syariah Masa Depan*, Jakarta Selatan: Senayan Abadi Publishing.
- K. Lubis, Suhrawardi, 2005, *Hukum ekonomi Islam*, Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- L. Malthis Robert, John H. Jackson , 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

Pass Christoper, Bryan lowes, 1994, *Kamus Lengkap Ekonomi*, (Jakarta: PT Erlangga.

Poerwadarmita, W.J.S, 1999, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Qardawi, Yusuf, 1997, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani.

Quthb Ibrahim, Muhammad, 2002, *Kebijakan Ekonomi Umar Bin Khatab*, Jakarta: Pustaka Azzam.

Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf.

Rifai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rifai, Veithzal, 2009, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Said, Muhammad, 2008, *Pengantar Ekonomi Islam*, Pekanbaru: Suska Press.

Sobur, Alex, 2003, *Psikologi Umum*, Bandung: CV Pustaka setia.

Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Suhendi, Hendi, 2010, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: Rajawali Pers.

Suwandi, Ima, 1985, *Seluk Beluk Koperasi Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Bhrataraya Karya Aksara.

T. Sirait, Justine, 2006 *MemahamiAspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana.

Yuniarsih Tjutju, Suwatno, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Alfabeta.

<http://www.kopscibpn.co.id>

<http://mtsal.hidayahsungkai.blogspot.com/2010/10/rekrutmen-dalam-pandangan-islam.html>

<http://www.hasanalbanna.com/islam-adalah-keadilan/>

<jurnal-sdm.blogspot.com/koperasi>

<http://www.shiar-islam.com/doc18.htm>